

| CONVENÇÃO ATUAL  | Com ou Sem Alteração | Proposta Sindicato Laboral   | Contra Proposta do Secon Blumenau |
|--|----------------------|--|-----------------------------------|
| <b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b><br><b>2019/2020</b>  |                      | <b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b><br><b>2021/2022</b>  |                                   |
| <b>SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BLUMENAU</b> , inscrito no CNPJ sob o n.º <b>82.666.025/0001-93</b> com sede na Rua John Kennedy, 91, CEP 89010-120, Centro, Blumenau/SC, neste ato, representado por seu presidente, Sr. <b>LUIZ VILSON DE OLIVEIRA</b> , inscrito no CPF sob n.º 216.366.999-87, entidade sindical representativa da categoria profissional dos <b>trabalhadores nas empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas;</b>   |                      | <b>SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BLUMENAU</b> , inscrito no CNPJ sob o n.º <b>82.666.025/0001-93</b> com sede na Rua John Kennedy, 91, CEP 89010-120, Centro, Blumenau/SC, neste ato, representado por seu presidente, Sr. <b>LUIZ VILSON DE OLIVEIRA</b> , inscrito no CPF sob n.º 216.366.999-87, entidade sindical representativa da categoria profissional dos <b>trabalhadores nas empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas;</b>   |                                   |
| <b>SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DE BLUMENAU E REGIÃO</b> , inscrito no CNPJ sob nº 79.371.423/0001-78, com sede na Rua XV de Novembro, 759, Sala 404 e 405, Centro, CEP 89010-902, Blumenau/SC, neste ato, representado por seu presidente, Sr. <b>NELSON JOSÉ MOHR</b> , inscrito no CPF sob nº 828.320.309-63, entidade sindical representativa da categoria econômica das <b>empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas;</b> |                      | <b>SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DE BLUMENAU E REGIÃO</b> , inscrito no CNPJ sob nº 79.371.423/0001-78, com sede na Rua XV de Novembro, 759, Sala 404 e 405, Centro, CEP 89010-902, Blumenau/SC, neste ato, representado por seu presidente, Sr. <b>NELSON JOSÉ MOHR</b> , inscrito no CPF sob nº 828.320.309-63, entidade sindical representativa da categoria econômica das <b>empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas;</b> |                                   |
|  |                      |  |                                   |
| <b>Cláusula 01 – DATA BASE - 1º de maio</b>  | <b>Sem Alteração</b> |  |                                   |
| <b>Cláusula 02 – ÁREA DE ABRANGÊNCIA</b>   | <b>Sem Alteração</b> |  |                                   |
| A presente Convenção Coletiva de Trabalho beneficia os empregados que laboram nas empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas, com exceção das empresas públicas, de economia mista e fundações com a participação do governo de Santa Catarina, nos municípios de <b>Ascurra/SC, Benedito Novo/SC, Blumenau/SC, Gaspar/SC, Indaial/SC, Pomerode/SC, Rio dos Cedros/SC, Rodeio/SC e Timbó/SC.</b>  |                      |  |                                   |
| <b>Parágrafo Primeiro</b> - O Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau e Região, tem sua base territorial nos municípios de <b>Ascurra/SC, Benedito Novo/SC, Blumenau/SC, Gaspar/SC, Indaial/SC, Pomerode/SC, Rio dos Cedros/SC, Rodeio/SC e Timbó/SC.</b>   |                      |  |                                   |
| <b>Parágrafo Segundo</b> - Para o município de <b>Blumenau/SC</b> compreenderá somente a representação legal da categoria econômica dos <b>trabalhadores das empresas de serviços contábeis</b> . Para os demais municípios, representará a categoria dos trabalhadores nas empresas de serviços contábeis, assessoramento perícias, informações e pesquisas.  |                      |  |                                   |
|  |                      |  |                                   |
| <b>Cláusula 03 – CORREÇÃO SALARIAL</b>   | <b>Com Alteração</b> |  |                                   |
| As empresas reajustarão o salário de todos os empregados da categoria com o percentual de 6.00% (seis por cento), sobre o salário base de abril/2019, compensando-se as antecipações salariais concedidas no período de 01/05/2018 à 30/04/2019.   |                      | As empresas reajustarão o salário de todos os empregados da categoria com o percentual <b>(equivalente ao INPC dos últimos 12 meses da data base acrescido de 2,00% de aumento real)</b> , sobre o salário base de <b>abril/2021, a partir da folha de maio/2021</b> , compensando-se as antecipações salariais concedidas no período de <b>01/05/2020 à 30/04/2021.</b>   |                                   |
|  |                      |  |                                   |

|   |                      |  |  |
|---|----------------------|--|--|
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Os empregados que ingressaram na empresa entre os meses de maio/2018 e abril/2019, inclusive os trabalhadores com salários acima do piso da categoria receberão a aplicação do percentual de correção salarial proporcional aos meses trabalhados na empresa, pela data de ingresso. Percentual dividido por 12 (doze) e multiplicado pelo número de meses.  |                      | <b>Parágrafo Primeiro:</b> Os empregados que ingressaram na empresa entre os meses de <b>maio/2020 e abril/2021</b> , inclusive os trabalhadores com salários acima do piso da categoria receberão a aplicação do percentual de correção salarial proporcional aos meses trabalhados na empresa, pela data de ingresso. Percentual dividido por 12 (doze) e multiplicado pelo número de meses. |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> As empresas sujeitas aos efeitos desta Convenção Coletiva recebem quitação do período estabelecido no "caput" desta cláusula, verificado o cumprimento do reajuste nela contido.  |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> Esta Convenção Coletiva é formalizada considerando o disposto nos incisos XXVI e VI, do art. 7 da Constituição Federal.  |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Quarto:</b> Em virtude da dificuldade econômica enfrentada atualmente, foi estabelecido para esta CCT, um ponto de corte para os salários com valor igual ou superior a R\$ 5.765,00 (cinco mil e setecentos e sessenta e cinco reais), sendo o reajuste salarial fixo de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), acrescido ao salário vigente do mês de abril/2019, descontado as antecipações salariais. Para as diferenças de salário acima de R\$ 5.765,00 (cinco mil e setecentos e sessenta e cinco reais), é permitido livre negociação de reajuste entre as partes. |                      | <b>Parágrafo Quarto:</b> (exclusão do parágrafo – justificativa: alguns anos sem reajuste para salários maiores)   |  |
| <b>Cláusula 04 – PISO SALARIAL</b>  | <b>Com Alteração</b> |  |  |
| O Piso Salarial para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva será de:  |                      |  |  |
| I – R\$ 1.210,00 (um mil duzentos e dez reais) até o 3º (terceiro) mês, e após R\$ 1.295,00 (um mil, duzentos e noventa e cinco reais), para os que exercem funções relacionadas com a atividade fim da Empresa (setor pessoal, fiscal, contábil, financeiro e paralegal/societário);   |                      | I – <b>R\$ 1.450,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta reais)</b> até o 3º (terceiro) mês, e após <b>R\$ 1.500,00 (um mil, quinhentos reais)</b> , para os que <b>exercem funções relacionadas</b> com a atividade fim da Empresa (setor pessoal, fiscal, contábil, financeiro e paralegal/societário);   |  |
| II – R\$ 1.210,00 (um mil duzentos e dez reais) para os que não exercem funções relacionadas com a atividade fim da Empresa, tais como: contínuo, entregador de documentos, office-boy, moto-boy, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório, telefonista, faxineira entre outras, excluídas as funções exercidas nos setores constantes no inciso I.  |                      | II – <b>R\$ 1.450,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta reais)</b> para os que <b>não exercem funções relacionadas</b> com a atividade fim da Empresa, tais como: contínuo, entregador de documentos, office-boy, moto-boy, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório, telefonista, faxineira entre outras, excluídas as funções exercidas nos setores constantes no inciso I.            |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> 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.   |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> O Piso salarial constante nesta cláusula tem por base uma jornada mensal de 220 horas. Quando a jornada de trabalho do empregado for inferior a 220 horas/mês, é permitido aplicar o Piso Salarial proporcional.  |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> Para os empregados admitidos anteriormente a 01 de maio de 2019 deverá ser seguida a regra do "caput".   |                      | <b>Parágrafo Terceiro:</b> Para os empregados admitidos anteriormente a 01 de maio de <b>2021</b> deverá ser seguida a regra do "caput".   |  |
| <b>Cláusula 05 – QUEBRA DE CAIXA</b>  | <b>Sem Alteração</b> |  |  |
| É assegurado ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa ou que tenha a função de recebimento de valores, gratificação de <b>10% (dez por cento)</b> a título de quebra de caixa, sobre seu salário contratual vigente.  |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> O previsto no "caput" desta cláusula, somente será devido, desde que a empresa opte por descontar a quebra/diferença verificada, ficando ressalvado que as empresas que não descontarem, não estarão obrigadas ao pagamento dessa gratificação.  |                      |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> O desconto a que se refere o parágrafo primeiro será limitado a 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado.  |                      |  |  |
| <b>Cláusula 06 – HORAS EXTRAS</b>   | <b>Sem Alteração</b> |  |  |
| 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.   |                      |  |  |

|   |                      |  |  |
|---|----------------------|--|--|
| <b>Cláusula 07 – JORNADA DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO</b>   | <b>Sem Alteração</b> |  |  |
| <b>BANCO DE HORAS</b>   |                      |  |  |
| <b>I - JUSTIFICATIVA</b>  |                      |  |  |
| 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, a partir desta data, como segue:   |                      |  |  |
| a) O SEC BLUMENAU registra ser o legítimo representante dos trabalhadores empregados nas empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas, 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.   |                      |  |  |
| <b>II - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b>   | <b>Com Alteração</b> |  |  |
| a) A duração semanal normal de trabalho tem por base 44h00min (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 56h00min (cinquenta e seis horas), sem que as horas excedentes a 44h00min (quarenta e quatro horas) sejam remuneradas, ou concedidos quaisquer prêmios ou remuneração a título de horas extras pagas.  |                      | 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 54h00min (cinquenta e quatro horas), sem que as horas excedentes a 44h00min (quarenta e quatro horas) sejam remuneradas, ou concedidos quaisquer prêmios ou remuneração a título de horas extras pagas. |  |
| d) O acréscimo na duração semanal normal de trabalho poderá ser assim distribuído:<br><br>- até o limite máximo de 10h00min (dez horas) ao dia, inclusive nos domingos e feriados.  |                      | d) O acréscimo na duração semanal normal de trabalho poderá ser assim distribuído:<br><br>- até o limite máximo de 10h00min (dez horas) ao dia, inclusive nos domingos e feriados, <b>respeitando o limite diário de 02h00.</b>  |  |
| e) De regra será obedecido o critério de débito e crédito na proporção de <b>01h00min (uma hora) trabalhada por 01h00min (uma hora) compensada</b> , inclusive quando houver trabalho no feriado a fim de compensar em outro dia útil, proporcionando folga prolongada ao empregado. Porém, como exceção à regra, nos casos em que houver trabalho no descanso semanal remunerado e no feriado sem a intenção de compensar por outro dia útil que lhe proporcione a folga prolongada, o critério de débito e crédito será na proporção de <b>01h00min (uma hora) trabalhada por 01h30min (uma hora e trinta) compensada</b> . [ex: se houver um débito dos empregados de 12h00min (doze horas) para serem compensadas, trabalhando 08h00min (oito horas) em descansos semanais ou feriados, a compensação estará "zerada"]. |                      |  |  |

|  |                      |   |  |
|--|----------------------|---|--|
| f) Serão remuneradas como extras, as horas que excederem o limite semanal de 56h00min (cinquenta e seis horas).  |                      | f) Serão remuneradas como extras, as horas que excederem o limite semanal de 54h00min (cinquenta e quatro 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 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais. |                      |   |  |
| h) Folgas individuais ou coletivas, faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas por escrito com o empregador, serão debitadas no "Banco de Horas".   |                      |   |  |
| i) A empresa comunicará aos empregados, com 24h00min (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:   |                      | i) A empresa comunicará aos empregados, com 48h00min (quarenta e oito 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: |  |
| 1) No caso de débito de horas do empregado, a compensação será feita:  |                      | 1) No caso de débito de horas do empregado, a compensação será feita:   |  |
| - com majoração da jornada;  |                      | - com majoração da jornada;   |  |
| - com descontos do crédito referente ao adicional constitucional de férias;  |                      | - com descontos do crédito referente ao adicional constitucional de férias;   |  |
| - com o desconto de até 10 (dez) dias de férias;   |                      | - 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.  |                      | - com o desconto de até um dia do salário mensal, exceto no mês de março.   |  |
| 2) 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.  |                      |   |  |
| j) As férias dos empregados serão sempre contabilizadas com base na jornada padrão de 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais.   |                      |   |  |
| <b>III - DESLIGAMENTO DOS EMPREGADOS</b>   | <b>Sem Alteração</b> |   |  |
| 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.  |                      |   |  |
| <b>IV - DISPOSIÇÕES FINAIS</b>   | <b>Com Alteração</b> |   |  |
| a) No término da vigência da presente cláusula, será apurado o saldo credor ou devedor do empregado no "banco de horas":   |                      | a) No prazo de 06 meses de vigência 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) Os casos omissos ou divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente serão dirimidos pelas partes convenientes, dentro do espírito de lealdade que gerou o sistema.  |                      |   |  |
| d) Em casos de calamidade pública os dias em que os colaboradores estiverem impossibilitados de exercer suas funções na empresa, por motivo de calamidade pública, tais dias serão objeto de compensação utilizando-se o banco de horas no prazo de 90 dias, ou outro prazo acordado entre Empresa e Colaborador.  |                      |   |  |

|  |                       |  |  |
|--|-----------------------|--|--|
| O Acordo de Compensação 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.   |                       | <b>Parágrafo Único</b> - O Acordo de Compensação de Horas deverá ser apresentado no sindicato laboral, indicando para quais setores será aplicado, sendo <b>válido somente com a homologação do sindicato laboral</b> . O acordo terá validade <b>no prazo de 06 meses indeterminada sendo que se no futuro esta cláusula deixar de existir, ficará automaticamente extinto o acordo</b> . Outras hipóteses de sistemas Banco de Horas poderão ser estabelecidas apenas através de Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Sindicato Profissional e com anuência do Sindicato Patronal. |  |
| <b>Cláusula 08 – AUSÊNCIAS LEGAIS</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante comunicação pessoal a chefia imediata, por:  |                       |  |  |
| a) até 3(três) dias úteis, de trabalho, consecutivos, em virtude de casamento civil, a contar da data do evento;   |                       |  |  |
| b) até 5(cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho (Licença-Paternidade), a contar da data do nascimento;   |                       |  |  |
| c) até 2(dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, inclusive em união homoafetiva, pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos, tutelados, irmã(o), genro, nora, sogro(a) ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, a contar da data do óbito.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> O empregado deverá provar sua ausência, através de documento hábil, qual seja: Certidão de Casamento, Certidão de Nascimento e Certidão de Óbito.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Orienta-se o empregado a entregar o comprovante da ausência no dia do retorno ao trabalho.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 09 – FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| É devido o pagamento de férias proporcionais, no caso de empregado solicitar sua demissão ou se for demitido independente do tempo de vigência do contrato de trabalho.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 10 – FÉRIAS</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| Não será considerado para efeito de cômputo de férias o dia 25 (vinte e cinco) de dezembro.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> É obrigatória a concessão de férias no retorno do auxílio maternidade quando a empregada comprovar, com 10 (dez) dias de antecedência da data do término do auxílio maternidade, a indisponibilidade de creche em seu bairro para colocação de seu filho recém-nascido durante o horário de sua jornada de trabalho, mediante apresentação de declaração da Secretaria Municipal de Educação. |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Está apta a receber o benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula a empregada que possuir férias vencidas ou já adquiridas proporcionalmente.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> As férias previstas no parágrafo primeiro desta cláusula deverão respeitar as normas legais, inclusive a concessão em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10(dez) dias corridos.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Quarto:</b> As férias individuais ou coletivas somente poderão iniciar de segunda a quinta-feira em dia útil, salvo nos casos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 11 – ADICIONAL NOTURNO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| 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 22h00min (vinte e duas horas) de um dia até 05h00min (cinco horas) do dia seguinte.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 12 – AUXÍLIO CRECHE</b>  | <b>Com Alteração</b>  |  |  |
| As empresas que possuírem mais de 25 (vinte e cinco) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creches próprias, manterão convênio com estabelecimentos particulares nos termos da legislação em vigor.  |                       |  |  |

|   |                       |  |  |
|---|-----------------------|--|--|
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Caso a empresa não cumpra o disposto no "caput", deverá reembolsar para a mãe o valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais) por mês, ou quantia superior ao estipulado, desde que assim pactuado entre as partes mediante acordo individual.                               |                       | <b>Parágrafo Primeiro:</b> Caso a empresa não cumpra o disposto no "caput", deverá reembolsar para a mãe o valor de <b>R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)</b> por mês, ou quantia superior ao estipulado, desde que assim pactuado entre as partes mediante acordo individual. |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> O benefício do disposto nesta cláusula está limitado aos filhos menores de 6 (seis) anos de idade completos e ao valor efetivamente gasto, mediante comprovação obrigatória do pagamento da despesa.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> O pagamento do auxílio creche não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário e verbas rescisórias.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Quarto:</b> Na hipótese de o pai comprovar ter a guarda judicial de filho menor de 6 (seis) anos de idade completos, fará jus ao recebimento do benefício previsto no <i>caput</i> .   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 13 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ASSISTÊNCIA MÉDICA</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| As empresas se comprometem a estudar a implantação do Seguro de Vida em Grupo e Plano de Assistência Médica, mas não são obrigadas a custeá-lo, sendo de livre negociação entre empregador e empregado a aquisição e sua forma de custeio.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 14 – VALE ALIMENTAÇÃO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| As empresas se comprometem a estudar a implantação do Vale Alimentação, mas não são obrigadas a custeá-lo, sendo de livre negociação entre empregador e empregado a aquisição e sua forma de custeio.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 15 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| As empresas poderão subsidiar parcial ou integralmente aos empregados os custos decorrentes de formação escolar (ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado), bem como, cursos técnicos específicos relacionados com a atividade econômica da empresa.                          |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Os critérios para a concessão do benefício previsto no "caput" desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos entre empresa e empregado, não representando, em hipótese alguma, salário indireto ou in natura e não gerando reflexos para quaisquer efeitos. |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Desde que expressamente autorizado pelos empregados, mediante contrato firmado entre as partes, as empresas poderão efetuar descontos dos valores efetivamente pagos referentes ao auxílio educacional:   |                       |  |  |
| a) Mensalmente, mediante lançamento de desconto nas folhas de pagamento;  |                       |  |  |
| b) Por ocasião da quitação de rescisão contratual por pedido de demissão ou por justa causa motivada pelo empregado.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 16 – PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO COM AVISO PRÉVIO INDENIZADO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| A contagem para pagamento das rescisões com aviso prévio indenizado será até o décimo dia, contando como primeiro dia a data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> No pagamento das rescisões com aviso prévio indenizado, havendo saldo de salários, estes deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, sendo que as verbas rescisórias serão pagas dentro do prazo estabelecido no "caput".                              |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 17 – PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO COM AVISO PRÉVIO TRABALHADO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| O prazo correspondente ao aviso prévio trabalhado, conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá sempre ser formalizada por escrito.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> Havendo cumprimento parcial de aviso prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.                                    |                       |  |  |
| <b>Cláusula 18 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO DADO PELO EMPREGADO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |

|   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| Nos pedidos de demissão, o empregado ficará dispensado do cumprimento integral do aviso prévio, desde que comprove a obtenção de novo emprego ou estágio, e tenha cumprido pelo menos 15 (quinze) dias do prazo do aviso prévio, quando então, perceberá a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, desde que não seja o único na função. |                       |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> A comprovação de novo emprego ou estágio deverá ser feita através de declaração do novo empregador em papel timbrado e assinado pelo seu responsável.   |                       |  |
| <b>Cláusula 19 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO DADO PELO EMPREGADOR</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| O empregado que tenha recebido o aviso prévio do empregador fica dispensado do cumprimento do restante do aviso quando obtiver novo emprego ou estágio comprovado, mas sem direito, a remuneração dos dias não trabalhados nem a fração do 13º salário e férias proporcionais, referentes aos dias não trabalhados.                             |                       |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> É obrigatória a anotação por escrito, no verso do próprio aviso, da dispensa do empregado comparecer ao trabalho durante o aviso prévio.   |                       |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> A comprovação de novo emprego ou estágio deverá ser feita através de declaração do novo empregador em papel timbrado e assinado pelo seu responsável.   |                       |  |
| <b>Cláusula 20 – PERÍODO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |
| É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.   |                       |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> Não ocorrendo a redução da jornada durante o cumprimento do aviso prévio, seja em 2(duas) horas diárias ou 7(sete) dias corridos, este é considerado nulo. Assim, o empregador deverá conceder um novo aviso prévio ou indenizá-lo, considerando todas as projeções previstas em lei do respectivo período.             |                       |  |
| <b>Cláusula 21 – GARANTIA DE EMPREGO EM AUXÍLIO DOENÇA</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| 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.   |                       |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Excetuam-se das garantias previstas no “caput” dessa cláusula, os casos de demissão por justa causa e pedido de demissão, devidamente homologados pelo Sindicato.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no “caput” desta cláusula, as férias vencidas e o aviso prévio.   |                       |  |
| <b>Cláusula 22 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| Nos contratos de trabalho 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:   |                       |  |
| a) O descanso for aos domingos, e o último dia trabalhado ou prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta feira se o sábado for compensado; e,   |                       |  |
| b) Existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.   |                       |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> No TRCT, esses prazos serão consignados como “Domingo Indenizado” ou “Descanso Indenizado” e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.   |                       |  |
| <b>Cláusula 23 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão indicando qual a fundamentação legal.   |                       |  |
| <b>Cláusula 24 – ERROS DE CÁLCULO DA RESCISÃO</b>   |                       |  |
| As empresas têm prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do dia seguinte da homologação, para quitar ao empregado demitido os valores que tenham sido pagos a menor na sua rescisão de contrato de trabalho, sob pena de multa do § 8º, do art. 477 da CLT.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Este prazo também vale para os casos que as empresas efetuarem pagamentos a maior e o empregado tenha que devolver.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Quando o vencimento recair nos sábados, domingos ou feriados, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.   |                       |  |

|   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| <b>Cláusula 25 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO COMPLEMENTAR</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |
| As rescisões complementares, cujo valor for igual ou superior ao menor valor do piso salarial da categoria, deverão ser homologadas perante o SEC Blumenau, sob pena de nulidade.   |                       |  |
| <b>Cláusula 26 – SERVIÇO MILITAR</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| A partir da incorporação ao serviço militar, o empregado terá estabilidade no emprego até 30 (trinta) dias após a baixa do referido serviço. Da sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48h00min (quarenta e oito horas).   |                       |  |
| <b>Cláusula 27 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| Independente do numero de empregados, é obrigatória a utilização de qualquer tipo de controle do ponto permitido pela legislação, para o efetivo controle de horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento ou lançamento no Banco de Horas das horas trabalhadas além da jornada.  |                       |  |
| <b>Cláusula 28 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |
| 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, desde que o mesmo tenha a mesma qualificação ou superior a do substituído.   |                       |  |
| <b>Cláusula 29 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |
| As rescisões de contrato de trabalho serão efetuadas perante o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Blumenau – SEC Blumenau, nos casos em que o empregado esteja trabalhando mais do que 12 (doze) meses na mesma empresa. A assistência na rescisão por parte do Sindical Laboral é gratuita.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> No ato da homologação, a empresa deverá portar os seguintes documentos:  |                       |  |
| a) 03 (três) originais do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e 5 (cinco) vias originais do Termo de Homologação de Rescisão de 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 de médias;   |                       |  |
| d) Extrato dos depósitos do FGTS;   |                       |  |
| e) Guia de recolhimento da multa do FGTS paga (demissão sem justa causa);   |                       |  |
| f) Demonstrativo do trabalhador referente multa FGTS (demissão sem justa causa).  |                       |  |
| g) Chave de Comunicação da Movimentação do Trabalhador na Caixa (para liberação do saque do FGTS);  |                       |  |
| h) Carteira de Trabalho atualizada ou Carteira de Trabalho e Ficha de Anotações da Carteira de Trabalho;  |                       |  |
| i) Atestado de Saúde Ocupacional original;  |                       |  |
| j) Formulário para liberação do Seguro Desemprego (demissão sem justa causa).   |                       |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> As empresas terão um prazo de tolerância de 10(dez) dias corridos, contados a partir do término do prazo legal constante § 6º do art. 477 da CLT, mediante disponibilidade de agenda do SEC BLUMENAU, 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. |                       |  |
| <b>Cláusula 30 – MORA SALARIAL</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| A empresa pagará aos empregados multa de 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 subseqüente ao vencido.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> Aplica-se a multa proporcional em casos de atrasos inferiores a um mês.   |                       |  |
| <b>Cláusula 31 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |
| As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, em meio físico ou virtual, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.   |                       |  |
| <b>Cláusula 32 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |
| As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário contratual, bem como, as funções pelos mesmos efetivamente exercidas.  |                       |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> As anotações na CTPS serão dispensadas nos casos que o empregador fornecer a Ficha de Atualizações devidamente assinada.  |                       |  |
| <b>Cláusula 33 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |



|   |                       |  |  |
|---|-----------------------|--|--|
| O empregador se obriga a entregar a 2ª (segunda) via do contrato de experiência de trabalho ao empregado.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 34 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| Serão concedidos gratuitamente os uniformes, quando exigido o seu uso pela empresa.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 35 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES</b>   | <b>Com Alteração</b>  |  |  |
| As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes executarem horas extras, que ultrapassem 01h45min (uma hora e quarenta e cinco minutos) consecutivas de jornada normal diária. O lanche poderá ser feito antes ou depois do período extraordinário. As empresas que não dispuserem de cantinas ou refeitórios deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar. |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> O fornecimento de lanche não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário ou rescisão.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> No caso de o empregador não fornecer o lanche, indenizará o trabalhador no valor de R\$ 11,00 (onze reais) por dia onde for implementada a jornada extra acima de 01h45min (uma hora e quarenta e cinco minutos).   |                       | <b>Parágrafo Segundo:</b> No caso de o empregador não fornecer o lanche, indenizará o trabalhador no valor de <b>R\$ 15,00 (quinze reais)</b> por dia onde for implementada a jornada extra acima de 01h45min (uma hora e quarenta e cinco minutos). |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> O pagamento da indenização prevista do parágrafo segundo, não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário ou rescisão.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 36 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando seu tempo previsto após a concessão do referido benefício.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> O empregado que for readmitido na mesma empresa em até 12 (doze) meses nos casos que tenha trabalhado na mesma função em outra empresa, e 06 (seis) meses para o caso de ter trabalhado em outro cargo em outra empresa, ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que admitido na mesma função que exercia anteriormente.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 37 – CURSOS, TREINAMENTOS E PALESTRAS</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| As participações em cursos, treinamentos e palestras promovidas ou patrocinadas pelas empresas ou pelas entidades classistas, fora do expediente normal de trabalho serão facultativas, todavia, o comparecimento do empregado não importará no cômputo e/ou pagamento de horas extraordinárias.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> As reuniões de trabalho, nas quais o comparecimento do empregado seja obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho e, se fora desse horário, mediante compensação das horas utilizando o banco de horas.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 38 – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| Ficam as empresas autorizadas a prorrogar o horário diário de trabalho de segunda a sexta-feira, com a finalidade de compensar o trabalho no sábado, respeitando o limite legal das 44h00min (quarenta e quatro horas) por semana.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 39 – ABONO DE FALTA MÃE/PAI/RESPONSÁVEL LEGAL</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| Fica estabelecido o abono de falta ao trabalhador (mãe, pai e responsável legal), no caso de necessidade de consulta médica/internação do menor até 14 (quatorze) anos de idade, ou inválido, nos seguintes termos:   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Nos casos de necessidade de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica, limitado a 08h00min (oito horas) por mês.   |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Nos casos de internação hospitalar, tratamento ou repouso em casa, e demais casos que o menor necessita de acompanhamento, excluindo as consultas médicas, será igualmente abonada a falta, limitado a 09h00min (nove horas) por mês, desde que apresente atestado médico que comprove esta necessidade.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> Se ultrapassar os limites de horários estabelecidos nos parágrafos anteriores, à diferença vai para o Banco de Horas ou será descontado na folha de pagamento, conforme acordem as partes.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 40 – FORNECIMENTO DE TRANSPORTE</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| A empresa fornecerá transporte adequado a seus empregados, quando em viagem a serviço da empresa.   |                       |  |  |

|   |                      |   |  |
|---|----------------------|---|--|
| <b>Cláusula 41 – ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO / DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO</b>   | <b>Com Alteração</b> |   |  |
| <p>Serão aceitos para todos os efeitos legais, exceção feita no caso de a empresa possuir convênio ou médico próprio, os atestados médicos, odontológicos e as declarações de comparecimento fornecidas pelos médicos, dentistas, órgãos privados ou públicos de saúde ou de hospitais. Os atestados serão válidos para todas as especialidades médicas reconhecidas pelo Ministério da Saúde, com identificação do profissional que prestou o atendimento, indicando no documento seu número de registro no CRM (Conselho Regional de Medicina) ou no CRO (Conselho Regional de Odontologia).</p>  |                      | <p>Serão aceitos para todos os efeitos legais, <del>exceção feita no caso de a empresa possuir convênio ou médico próprio</del>, os atestados médicos, odontológicos e as declarações de comparecimento fornecidas pelos médicos, dentistas, órgãos privados ou públicos de saúde ou de hospitais. Os atestados serão válidos para todas as especialidades médicas reconhecidas pelo Ministério da Saúde, com identificação do profissional que prestou o atendimento, indicando no documento seu número de registro no CRM (Conselho Regional de Medicina) ou no CRO (Conselho Regional de Odontologia).</p> |  |
| <p><b>Parágrafo Primeiro:</b> O empregado que for atendido pelos órgãos privados ou públicos de saúde/hospital deverá trazer comprovante de comparecimento do órgão de saúde/hospital no qual foi atendido ou declaração do médico/hospital que o atendeu especificando o período necessário de repouso e o horário em que foi atendido. Será abonado até 01h00min (uma hora) antes e até 01h00min (uma hora) depois do período de atendimento, para justificar o deslocamento do empregado.</p>  |                      |   |  |
| <p><b>Parágrafo Segundo:</b> Orienta-se o empregado a entregar o atestado médico no dia do seu retorno ao trabalho.</p>   |                      |   |  |
| <b>Cláusula 42 – AMAMENTAÇÃO</b>  | <b>Com Alteração</b> |   |  |
| <p>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 uma só vez por dia, desde que acumulado com o horário de intervalo para alimentação e descanso.</p>  |                      |   |  |
| <p><b>Parágrafo Único:</b> A empregada mãe deverá comunicar a empresa, previamente e por escrito, caso opte por exercer o direito previsto nesta cláusula.</p>  |                      | <p><b>Parágrafo Único:</b> A empregada mãe deverá comunicar a empresa, previamente e por escrito, caso opte por exercer o direito <b>de acumular o tempo legal</b> previsto nesta cláusula.</p>   |  |
| <b>Cláusula 43 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL</b>  | <b>Com Alteração</b> |   |  |
| <p>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 da Nota Técnica nº 02/2018 e 03/2019 do MPT – Ministério Público do Trabalho Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA além da Ementa do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Comissão 03, Ordem 18, 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 das Assembleias Gerais Extraordinárias, 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, <u>deliberando que 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:</u></p> |                      |   |  |
| I - Na remuneração da competência dos meses de julho, serão descontados 3% (três por cento).  |                      |   |  |
| II - Na remuneração da competência dos meses de novembro, serão descontados 3% (três por cento).  |                      |   |  |
| <p><b>Parágrafo Primeiro:</b> 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.</p>  |                      |   |  |
| <p><b>Parágrafo Segundo:</b> 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, ou por correio (AR), com cópia contendo o competente protocolo expedido pela entidade laboral encaminhada pelo signatário à empresa.</p>   |                      |   |  |
| <p><b>Parágrafo Terceiro:</b> O prazo para manifestação da oposição referida será de 30 (trinta) dias, contados a partir da assinatura deste instrumento, e 30 dias prévios à cada cobrança.</p>  |                      |   |  |

|  |                              |   |  |
|--|------------------------------|---|--|
| <p><b>Parágrafo Quarto:</b> 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.</p> |                              |   |  |
| <p><b>Parágrafo Quinto:</b> Os associados estão dispensados do pagamento desta contribuição.</p>   |                              |   |  |
| <p><b>Parágrafo Sexto:</b> O Sindicato Laboral ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultar do cumprimento desta cláusula.</p>   |                              |   |  |
| <p><b>Parágrafo Quinto:</b> 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.</p> |                              | <p><b>Parágrafo Quinto – É vedado e será considerado prática antissindical quaisquer interferência ou intervenção da empresa visando mitigar ou restringir a liberdade sindical do empregado em se opor ou não ao desconto, inclusive, a exigência ou recebimento prévio de "oposição" na empresa sem protocolo da entidade sindical ou ainda, a disponibilidade de modelos de oposição, sendo a empresa mero agente de repasses.</b></p>   |  |
| <p><b>Parágrafo Sétimo:</b> A falta de recolhimento da contribuição ou o recolhimento fora do prazo acima estabelecido importará na cobrança de juros de 1% (hum por cento) ao mês sobre o valor devido, bem como, honorários advocatícios.</p>  |                              | <p><b>Parágrafo Sétimo: A falta de recolhimento da contribuição ou o recolhimento fora do prazo acima estabelecido importará na cobrança de juros de 10% nos primeiros 30 dias de débito acrescido de mais 1% (hum por cento) ao mês sobre o valor devido, bem como, honorários advocatícios.</b></p>   |  |
|  |                              | <p><b>Parágrafo Oitavo – É vedado e será considerado pratica antissindical quaisquer interferencia ou intervenção da empresa visando mitigar oi restringir a liberdade sindical do empregado em se opor ou não ao desconto, inclusive, a exigencia ou recebimento prévio de "oposição" na empresa sem protocolo da entidade sindical ou ainda, a disponibilidade de modelos de oposição, sendo a empresa mero agente de repasses.</b></p>   |  |
|  |                              | <p><b>Parágrafo Oitavo – Visando manter o equilíbrio da negociação coletiva no caso concreto, as partes registram como cláusula compensatória a cláusula denominada "Contribuição Assistencial Patronal", assim, nos termos do artigo 611-A caput e §4º da CLT, eventual nulidade/anulação judicial da presente cláusula a pedido da empresa, será automaticamente nula/anulada a respectiva cláusula compensatória, exceto se a nulidade desta cláusula for requerida por empregado.</b></p> |  |
| <p><b>Cláusula 44 – DESCONTO DAS MENSALIDADES</b></p>  | <p><b>Sem Alterações</b></p> |   |  |
| <p>As empresas se obrigam a partir da assinatura da presente convenção, a fazer o repasse das mensalidades sociais, descontadas em favor do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Blumenau - SEC BLUMENAU, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.</p>  |                              |   |  |
| <p><b>Cláusula 45 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</b></p>   | <p><b>Com Alteração</b></p>  |   |  |
| <p>Para as Empresas Associadas ao SESCON BLUMENAU, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empresa, acrescido de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado conforme aprovado em Assembleia do Sindicato Patronal – Sesccon Blumenau, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de agosto/2019, tomando-se por base o número de colaboradores de julho/2019.</p>               |                              | <p>Para as Empresas Associadas ao SESCON BLUMENAU, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empresa, acrescido de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado conforme aprovado em Assembleia do Sindicato Patronal – Sesccon Blumenau, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de agosto/2021 tomando-se por base o número de colaboradores de julho/2021.</p>   |  |

|  |                       |  |  |
|--|-----------------------|--|--|
| Para as Empresas não Associadas ao SESCON BLUMENAU, que integram a categoria, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empresa, acrescido de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado conforme aprovado em Assembleia do Sindicato Patronal – Sesccon Blumenau, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de agosto/2019, tomando-se por base o número de colaboradores de julho/2019.   |                       | Para as Empresas não Associadas ao SESCON BLUMENAU, que integram a categoria, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empresa, acrescido de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado conforme aprovado em Assembleia do Sindicato Patronal – Sesccon Blumenau, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do <b>mês de agosto/2021</b> , tomando-se por base o número de colaboradores de <b>julho/2021</b> . |  |
| <b>Cláusula 46 – RELAÇÃO DOS EMPREGADOS</b>  | <b>Com Alteração</b>  |  |  |
| As empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Blumenau - SEC BLUMENAU, uma relação com o nome do trabalhador, cargo, salário e valor descontado referente às contribuições por ele pagas, até 15 (quinze) dias após o desconto dessas verbas.   |                       | As empresas deverão enviar ao Sindicato dos <b>Empregados</b> no Comércio de Blumenau - SEC BLUMENAU, uma relação com o nome do trabalhador, cargo, salário e <b>eventual</b> valor descontado referente às contribuições por ele pagas, até 15 (quinze) dias após a <b>data estabelecida para</b> o desconto dessas verbas.   |  |
| <b>Cláusula 47 – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| 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.   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 48 – SINDICALIZAÇÃO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| As empresas entregarão aos seus empregados, por ocasião de sua admissão, ficha de filiação e carta de explicações do sindicato laboral deixando a cargo do empregado sua decisão de se filiar ou não.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 49 – APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA – GARANTIA DE EMPREGO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| É deferida a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> O empregado deverá comunicar por escrito à empresa, a aquisição da estabilidade prevista no <i>caput</i> .   |                       |  |  |
| <b>Cláusula 50 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM DINHEIRO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| É obrigação do empregador efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente ou crédito em conta bancária em nome do trabalhador, sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou véspera de feriado e acontecer após as 12h00min (doze horas) do dia.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 51 – MONITORAMENTO ELETRÔNICO E UTILIZAÇÃO DE INTERNET/CORREIO ELETRÔNICO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| Ficam as empresas autorizadas a instalar em suas dependências, exceto em banheiros, vestiários e alojamentos, aparelhos de monitoramento eletrônico (vídeo). Em relação, as "ferramentas" virtuais, tais como: Internet, e-mail, MSN, ou ainda qualquer outra ferramenta de trabalho da empresa a exemplo de (celular/tablete/notebook), disponibilizadas aos empregados para a execução de suas atividades, somente deverão ser utilizadas para esta finalidade, ficando caracterizado incontinência de conduta e mau procedimento, o acesso a sites pornográficos, e qualquer outro Site que não esteja relacionado exclusivamente com as atividades da empresa, bem como, o envio de material não relacionado com o desempenho de suas atividades. Fica o empregador autorizado a visitar os equipamentos de sua propriedade, a qualquer tempo, sem aviso prévio, física ou virtualmente, aplicando todas as ferramentas disponíveis. |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> Será permitido às empresas o controle e monitoramento, não podendo ser alegado violação de correspondência, invasão de privacidade, intimidade ou assédio moral.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> Ficam as empresas obrigadas a comunicar por escrito ao empregado a adoção do previsto nesta cláusula.  |                       |  |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> Orienta-se aos empregadores a regulamentarem o uso de ferramentas virtuais (celular/tablete/notebook) particulares e de propriedade dos empregados, nas dependências da empresa.  |                       |  |  |
| <b>Cláusula 52 – LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL / REPRESENTANTE SINDICAL</b>   | <b>Sem Alterações</b> |  |  |

|   |                       |  |  |
|---|-----------------------|--|--|
| Fica assegurado o acesso nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, dos dirigentes sindicais do SEC Blumenau, para desempenho de suas funções, desde que seja comunicada com antecedência de 24h00min (vinte e quatro) horas, dirigida ao representante legal, mediante autorização e identificação, nos horários de repouso e alimentação, proibida a manifestação religiosa ou vinculada a questão política partidária. |                       |  |  |
| <b>Cláusula 53 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO</b>  | <b>Sem Alterações</b> |  |  |
| 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:   |                       |  |  |

| Tempo de Serviço na empresa (anos completos) | Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (n° de dias) |  |  | Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (n° de dias) |
|--|--|--|--|--|
| 0  | 30   |  |  | 63   |
| 1  | 33   |  |  | 66   |
| 2  | 36   |  |  | 69   |
| 3  | 39   |  |  | 72   |
| 4  | 42   |  |  | 75   |
| 5  | 45   |  |  | 78   |
| 6  | 48   |  |  | 81   |
| 7  | 51   |  |  | 84   |
| 8  | 54   |  |  | 87   |
| 9  | 57   |  |  | 90   |
| 10   | 60   |  |  | **   |

|  |                       |   |  |
|--|-----------------------|---|--|
| <b>Parágrafo Primeiro:</b> 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 n° 12.516/2011.                                   |                       |   |  |
| <b>Parágrafo Segundo:</b> 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.  |                       |   |  |
| <b>Parágrafo Terceiro:</b> 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.   |                       |   |  |
| <b>Parágrafo Quarto:</b> A proporcionalidade do aviso prévio, aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado.  |                       |   |  |
| <b>Cláusula 54 – GARANTIA NO RETORNO DAS FÉRIAS</b>  | <b>Sem Alterações</b> |   |  |
| Terá garantia de emprego ou salário, o empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por período igual ao que ficar em gozo de férias, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.  |                       |   |  |
| <b>Parágrafo Único:</b> O aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado, somente poderá ser comunicado ao colaborador, no primeiro dia útil após o término da estabilidade prevista no "caput".  |                       |   |  |
| <b>Cláusula 55 – LIBERAÇÃO DE ESTÁGIO PARA CONCLUSÃO DE CURSO SUPERIOR OBRIGATÓRIO</b>   | <b>Sem Alterações</b> |   |  |
| Com vistas a possibilitar a conclusão de curso superior, as Empresas envidarão esforços no sentido de possibilitar o afastamento do trabalho do empregado, para o atendimento de atividades curricularmente previstas que coincidam com o horário de trabalho, mediante acordo entre as partes, homologado no Sindicato Laboral. |                       |   |  |
| <b>Cláusula 56 – PENALIDADES</b>   | <b>Com Alteração</b>  |   |  |
| Pelo não cumprimento das cláusulas acima, fica estabelecido a multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário normativo e por infração, em favor do empregado, somente devida, se a empresa persistir na irregularidade, após regular notificação com prazo de 20 (vinte) dias.   |                       | Pelo não cumprimento das cláusulas acima, fica estabelecido a multa de 10% (cinco por cento) sobre o valor do salário normativo e por infração e por empregado, em favor do prejudicado, somente devida, se a empresa persistir na irregularidade, após regular notificação com prazo de 20 (vinte) dias. |  |
| <b>Cláusula 57 – ABRANGÊNCIA</b>   | <b>Sem Alterações</b> |   |  |

|  |                             |   |  |
|--|-----------------------------|---|--|
| <p>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.</p> |                             |   |  |
| <p><b>Cláusula 58 – VIGÊNCIA</b></p>   | <p><b>Com Alteração</b></p> |   |  |
| <p>A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência de 02 (dois) anos para as CLÁUSULAS SOCIAIS e de 01 (um) ano para as CLÁUSULAS ECONÔMICAS.</p>  |                             | <p>A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência de 01 (um) ano, de <b>01/05/2021 a 30/04/2022.</b></p> |  |
|  |                             |   |  |