



MANUAL **DO COMERCIÁRIO**

Terceira Edição

**CONFIRA E FISCALIZE
OS SEUS DIREITOS**

FECESC

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO NO ESTADO
DE SANTA CATARINA E SINDICATOS FILIADOS

Manual dos Direitos dos Comerciantes - 3ª Edição – Novembro de 2006 é uma publicação da Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e Sindicatos dos Comerciantes de: Araranguá, Caçador, Canoinhas, Chapecó, Concórdia, Curitiba, Extremo Oeste, Florianópolis, Fraiburgo, Imbituba, Itajaí, Itapema, Jaraguá do Sul, Joaçaba, Laguna, Rio do Sul, São José, São Lourenço D'Oeste, Tubarão, Videira, Xaxim, Xanxerê e Sindicato dos Empregados em Edifícios de Florianópolis.

Endereço: Av. Mauro Ramos, 1624 - Caixa Postal 213 - CEP 88020-302

Fone (48) 3229-8677 - Fax (48) 3229-86-31

Florianópolis (SC)

Diretores responsáveis:

Francisco Alano

Ivo Castanheira

Nadir Cardozo dos Santos

Redação:

Luiz Azevedo

Revisão:

Luciane Lemos

Eva Aparecida Fernandes

Oswaldo Miqueluzzi

Gabriela Camargo

Capa: Hélio Devigli Jr.

Projeto gráfico e diagramação: Open Brasil Comunicação

Endereço: Av. Mauro Ramos, 1624 - Caixa Postal 213 - CEP 88020-304

Fone (48) 3229-8677 - Fax (48) 3229-8631

Florianópolis - SC

Manual

DIREITOS DOS COMERCIÁRIOS

Terceira Edição

***FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO
NO ESTADO DE SANTA CATARINA
E SINDICATOS FILIADOS***

A Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e Sindicatos Filiados publicam este manual para que seja um instrumento dos trabalhadores na defesa de seus direitos. Ele apresenta as principais garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal e nas convenções e dissídios coletivos.

O custo do trabalho em nosso país é um dos mais baixos do mundo, mesmo assim, as empresas, frequentemente, burlam a aplicação da legislação trabalhista, em decorrência da pouca efetividade dos mecanismos de proteção ao emprego, e do baixo custo das rescisões contratuais. A utilização correta deste Manual contribuirá para que os trabalhadores possam exigir o fiel cumprimento dos direitos negociados nas convenções coletivas e previstos na legislação.

Não contemplamos todos os direitos previstos nos acordos, convenções e dissídios coletivos, em função das diferenças nos valores de várias verbas e redações diferentes em inúmeras cláusulas dos Sindicatos e da Federação. Por isso, a leitura deste manual deve vir acompanhada de uma consulta ao Sindicato de sua cidade ou região. Anexe a este manual as conquistas obtidas pelo seu Sindicato nas negociações por ocasião da data-base.

Esclareça suas dúvidas e busque maiores informações no seu Sindicato ou na Fecesc.

A DIRETORIA

ÍNDICE

1 - CONTRATO DE TRABALHO	07
1.1 - Anotações na Carteira de Trabalho	07
1.2 - Contrato Individual de Trabalho	08
1.3 - Contrato por Tempo Determinado	09
1.3.1 - Contrato de Experiência	10
1.4 - Contrato e Justiça do Trabalho	11
1.5 - Alteração no Contrato de Trabalho	12
1.6 - Normas Coletivas	12
2 - COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS	14
2.1 - Reajuste Salarial	15
2.2 - Aumento Real	16
2.3 - Antecipações e Abonos	16
2.4 - Salário-Substituição	16
2.5 - Isonomia Salarial	16
2.6 - Irredutibilidade do Salário	17
2.7- Participação nos Lucros	17
3 - SALÁRIO	19
3.1 - Recebimento do Salário	19
3.1.1 - Verbas que Compõem o Salário	19
3.2 - Ordenado ou Salário Base	20
3.3 - Salário Normativo ou Piso Salarial	20
3.4 - Salário do Comissionista	21
3.5 - Pagamento de Prêmios	21
3.6 - Salário por fora	21
3.7 - Adicional de Hora Extra	22
3.7.1 - Como calcular as Horas-Extras	23
3.7.2 - Hora-extra do Comissionista	24
3.8 - Quebra de Caixa	24

3.8.1 - Conferência de Caixa	24
3.9 - Adicional Noturno	24
3.10 - Décimo Terceiro Salário	25
3.10.1 - Adiantamento do Décimo Terceiro	26
3.10.2 - Décimo Terceiro dos Comissionistas	26
3.11 - Repouso Semanal Remunerado	27
3.12 - Vale Transporte	27
4 - DESCONTOS	28
4.1 - Contribuição Previdenciária	29
4.2 - Imposto de Renda	29
4.3 - Ausências ao Serviço	30
4.4 - Mensalidade do Sindicato	30
4.5 - Contribuição Sindical	30
4.6 - Contribuição Confederativa ou Taxa Assistencial	31
4.7 - Diferença de Caixa	31
4.8 - Cheques sem Fundo	31
5 - JORNADA DE TRABALHO	33
5.1 - Duração da Jornada	33
5.2 - Horas Extras	33
5.3 - Acordo de Compensação	33
5.3.1 - Bancos de Horas	34
5.4 - O trabalho nos Domingos e Feriados	35
5.4.1 - Domingos	35
5.4.2 - Feriados	35
5.5 - Controle do Horário de Trabalho	35
5.6 - Horário Noturno	36
5.7 - Período de Descanso	36
5.8 - Faltas Justificadas	36
5.9 - Abono de Falta de Estudante e Vestibulando	37
5.10 - Direito de Frequência dos Menores às Aulas	37
5.11 - Intervalo para Alimentação	37

5.12 - Intervalo para Descanso do Digitador	38
5.13 - Cursos e Reuniões	38
5.14 - Licença Saúde ou Auxílio Doença	39
5.14.1 - Exames Médicos	39
6 - FÉRIAS	40
6.1 - Férias Proporcionais às Faltas	40
6.2 - Remuneração das Férias	41
6.3 - Férias em Dobro	42
6.4 - Férias dos Comissionistas	42
7 - DIREITOS DOS PAIS E MÃES	43
7.1 - Estabilidade da Gestante	43
7.2 - Licença Maternidade	44
7.3 - Licença Paternidade	44
7.4 - Salário Família	45
7.5 - Intervalo para Amamentação	45
7.6 - Repouso em caso de Aborto	45
7.7 - Abono de Falta para Consulta e/ou Internação Hospitalar	46
8 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	47
8.1 - Adicional de insalubridade	47
8.2 - Adicional de Periculosidade	48
8.3 - Assentos nos Locais de Trabalho	48
8.4 - Uniforme, Calçado e Maquiagem	48
8.5 - Cipa	49
8.6 - Estabilidade do Cipeiro	50
9 - DIREITOS SINDICAIS	51
9.1 - Direito de Associação ao Sindicato	51
9.2 - Estabilidade do Dirigente Sindical	51

9.3 - Livre acesso de Dirigentes Sindicais na Empresa	52
9.4 - Quadro de Avisos	52
9.5 - Realização de Balanços	52
10 - PROTEÇÃO AO EMPREGO	53
10.1 - Garantia de Emprego	53
10.2 - Estabilidade do Alistando	54
10.3 - Estabilidade do Empregado sob Auxílio-Doença	54
10.4 - Estabilidade do Acidentado	54
10.5 - Estabilidade na Pré-Aposentadoria	54
10.6 - Estabilidade da Gestante	55
10.7 - Estabilidade do Dirigente Sindical	55
10.8 - Estabilidade do Cipeiro	55
11 - DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO	56
11.1 - Carta de demissão	56
11.2 - Dispensa do Aviso Prévio	56
11.3 - Demissão Sem Justa Causa	57
11.4 - Pedido de Demissão	58
11.5 - Verbas Devidas em Caso de Aposentadoria	59
11.5.1 - Descontos	59
11.6 - Verbas Devidas em Caso de Falecimento	59
11.7 - Demissão Po Justa Causa	60
11.8 - Homologação	60
11.9 - Saque do Fundo de Garantia	62
11.10 - Seguro Desemprego	63
Sindicatos Filiados à FECESC	65

1 - CONTRATO DE TRABALHO

1.1 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Quando o empregado é admitido - mesmo em contrato de experiência -, a empresa tem obrigatoriamente que fazer as anotações na carteira de trabalho no prazo de 48 horas, a contar da admissão do empregado, sob pena de multa que será aplicada pelo Ministério do Trabalho.

Na carteira de trabalho deverá constar a função para a qual foi contratado e o tipo de remuneração - se salário fixo ou comissão¹ - e o percentual da comissão. As anotações na carteira de trabalho deverão ser feitas por ocasião da data-base; quando solicitadas pelo trabalhador; no caso de rescisão contratual; ou necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (Art.29, parágrafo 4º da CLT), sob pena de pagamento de multa e indenização.

Trabalho sem registro em carteira é contra a lei

Muitas empresas contratam - menores inclusive - sem qualquer registro em carteira, alegando que assim poderão pagar melhores salários. Não existe qualquer vantagem em trabalhar sem registro, embora as empresas digam o contrário - até porque, com este tipo de contratação, elas deixam de contribuir com o INSS, FGTS etc., além de pagar ao empregado somente as horas trabalhadas. Veja suas perdas sem o registro em carteira:

1. Art. 29 da CLT.

- não conta tempo de serviço para aposentadoria;
- não recebe décimo terceiro salário e férias;
- não tem FGTS e nem PIS;
- não tem direito a benefício do INSS quando estiver doente ou acidentado;
- não recebe o fim de semana remunerado e seus reflexos em outras verbas;
- não recebe seguro desemprego quando demitido;
- demais incentivos do Governo, como aquisição da casa própria.

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Do ponto de vista jurídico, contrato é um acordo de vontades. Sendo assim, pressupõe-se que os interessados discutiram e aceitaram as condições nele existentes. Este não é o caso do contrato individual de trabalho. Como não há qualquer discussão sobre o que nele está disposto - já que a relação entre as partes (empregado e empregador) não é de igualdade - posto que o empregador detém o poder econômico -, resta apenas, e tão somente, ao trabalhador a prerrogativa de aderir às condições estipuladas no contrato que lhe é apresentado.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 2º da CLT). Trabalho não eventual é aquele que atende às necessidades da empresa. Assim, quando uma pessoa trabalha para às necessidades da empresa. Assim, quando uma pessoa trabalha para uma empresa do comércio efetuando vendas, a natureza do trabalho não é eventual. Mas, se a pessoa é contratada por esta empresa para efetuar a pintura de uma sala, o trabalho é eventual, porque não se trata de uma necessidade da empresa comercial, ou seja, o trabalho não é feito constantemente.

Somente se esta pessoa trabalhasse para uma empresa que tivesse como uma de suas necessidades a pintura, uma

empreiteira, por exemplo, seria empregado desta empresa, a qual seria contratada pela empresa comercial.

O contrato de trabalho pode ser por escrito ou verbal. É o que diz a CLT em seu art. 442, quando fala em acordo tácito ou expresso.

Em geral, o contrato é por prazo indeterminado. Por exceção, o contrato pode ser por prazo determinado.

1.3 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O contrato por tempo determinado não pode ser superior a dois anos. A distinção entre contrato por *tempo determinado* e por *tempo indeterminado* reside no fato de que as implicações econômicas da rescisão contratual são bem distintas. Assim, ao término de um contrato por tempo determinado o empregado não tem direito a aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS.

Se a empresa ou o empregado resolver rescindir o contrato por tempo determinado antes do prazo, os direitos rescisórios dependerão da previsão ou não, no referido contrato, de cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão.

Caso haja essa cláusula, a rescisão deverá seguir os mesmos passos e assegurar os mesmos direitos previstos para contratos por tempo indeterminado.²

Quando o contrato não contém cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão e a empresa resolve fazê-lo antes de expirar o prazo previsto, sem justa causa, deverá pagar ao empregado uma indenização equivalente a metade do prazo que falta para o término do contrato.³ Por exemplo, em um contrato de 90 dias, se o empregado trabalhou por 60 dias e foi demitido, o empregador terá que pagar-lhe 15 dias a título de indenização, que corresponde a metade do que falta para o término do contrato, além do saldo de salários, 13^o e férias. Nesse caso, o empregado

2. Art. 481 da CLT.

3. Art. 479 da CLT.

também não pode se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem.⁴

1.3.1 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é um tipo de contrato por tempo determinado. A CLT dispõe que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias⁵. Caso o contrato seja inferior a 90 dias e o empregador queira prorrogá-lo, só poderá fazê-lo uma única vez, sempre respeitando o anteriormente estipulado. Findo esse prazo, tal contrato passará a ser automaticamente por prazo indeterminado.

O empregador deve fornecer ao empregado, admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho e dos demais documentos que discriminam as bases do ajuste. Verifique antes de assinar se o documento está datado corretamente.

Muitas empresas apresentam um termo de prorrogação para o trabalhador assinar junto com o contrato de experiência. Você não deve assinar referido termo. A prorrogação só deve ser assinada no vencimento do contrato de experiência e só pode ser feita uma única vez sem que o período total ultrapasse 90 dias. Encerrado o período previsto no contrato de experiência, caso não haja manifestação das partes - empregado ou empregador - e você continuar trabalhando, o contrato se torna por tempo indeterminado.

O tempo em que você ficou afastado, recebendo pelo INSS, auxílio doença previdenciário e/ou acidentário, não é contado no contrato de experiência.

O contrato de experiência é válido apenas nos seguintes casos⁶:

a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (por exemplo, safra ou temporada);

4. Art. 480 da CLT

5. Art. 445, parágrafo único da CLT.

6. Art. 443, parágrafo 2º, CLT

- b) atividade empresarial de caráter transitório (trabalho em uma feira ou exposição);
- c) contrato de experiência.

1.4 CONTRATO E JUSTIÇA DO TRABALHO

Quando um direito assegurado por norma legal ou coletiva é desrespeitado os trabalhadores devem se dirigir até o Sindicato, individual ou coletivamente, para se orientar sobre como exigir o cumprimento dos seus direitos. O Sindicato pode buscar a solução do problema através da negociação e da pressão sindical e também entrar com uma ação na Justiça do Trabalho.

Muitos trabalhadores só procuram o Sindicato para ingressar com ação na Justiça após sua saída do emprego. Feita a rescisão do contrato, o trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça. Mas só terá direito a receber os últimos cinco anos. Assim, um trabalhador que teve, por exemplo, seus direitos desrespeitados durante oito anos, se ingressar com ação na Justiça apenas quando for demitido e sair vitorioso, só vai receber o equivalente aos últimos cinco anos.

Os direitos que constam na CLT são assegurados pelo *Contrato Individual de Trabalho* e, por isso, devem ser exigidos individualmente na Justiça. Os direitos previstos nos *acordos, convenções e dissídios* são normas coletivas e, por isso, devem ser exigidos pelo Sindicato através de ações de cumprimento.

Desrespeitando um direito comum a todos ou a parte dos trabalhadores, o Sindicato, sem procuração, pode acionar a empresa e cobrar esse direito, evitando que o trabalhador se exponha individualmente na Justiça do Trabalho.

As ações judiciais movidas, seja individualmente pelos trabalhadores ou coletivamente pelos Sindicatos, iniciam sua tramitação na Vara do Trabalho do seu Município, onde se tenta a conciliação entre as partes. Caso não haja acordo, o processo é julgado, cabendo ao perdedor o direito de recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho. Em alguns casos, o perdedor ainda pode

recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

A legislação assegura aos sindicatos o direito de substituição processual. Ou seja, o Sindicato pode entrar com a ação de cumprimento em nome de toda ou parte da categoria. Caso a ação seja vitoriosa serão beneficiados todos os trabalhadores atingidos pela ação.

1.5 ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 468 da CLT estabelece que *“nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”* Esta determinação legal é muito importante para os trabalhadores. Qualquer alteração prejudicial em seu horário ou local de trabalho, bem como no salário e demais direitos, você deve procurar imediatamente o Sindicato para verificar se não se configura em uma alteração unilateral do contrato de trabalho, proibida por lei.

1.6 – NORMAS COLETIVAS

São vários os instrumentos que asseguram os direitos coletivos dos trabalhadores. Dentre esses destacamos os seguintes:

Convenção Coletiva de Trabalho – Anualmente os sindicatos dos trabalhadores negociam com os sindicatos dos empregadores os índices de correção salarial, o salário normativo, o adicional de hora extra, quebra-de-caixa, dentre outras verbas salariais e direitos sociais e sindicais. Em Santa Catarina existem várias datas-base de negociação da Convenção Coletiva: em janeiro, maio, agosto, setembro, outubro e novembro. Há também em algumas bases sindicais convenções específicas para

supermercados, concessionárias, representantes comerciais, etc. Por isso, você deve se informar com o seu Sindicato sobre o período de negociação e renovação e as garantias previstas na Convenção Coletiva, que tem valor de lei e deve ser obedecida por todas as empresas do comércio.

Dissídio Coletivo – Caso não tenha sucesso o processo de negociação entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores, a decisão será tomada pela Justiça do Trabalho através de *um dissídio coletivo de natureza econômica*. Portanto, o dissídio não é produto da negociação, mas resultado de uma decisão judicial, cuja sentença deve ser obedecida por todos.

Acordo Coletivo – É produto de uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a direção de uma empresa. No comércio é muito comum o sindicato firmar acordo de compensação de horas extras, acordos de horário de Natal, dentre outros.

2. COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS

Fazendo uma analogia, podemos afirmar que salário é um “preço” pago pelo trabalho realizado, assim como se paga um preço por qualquer mercadoria na praça. A força de trabalho, portanto, é uma mercadoria sujeita às regras da oferta e procura. É como em uma loja. Se há muita mercadoria e poucos compradores, o preço tende a baixar. Se há muita procura e pouca mercadoria, o preço tende a subir.

Com a força de trabalho ocorre a mesma coisa. Se há muitos desempregados querendo trabalhar no comércio e existe pouco emprego, esta realidade do mercado, de uma forma ou de outra, atinge negativamente os salários da categoria. O inverso também é verdadeiro. Se há muita oferta de emprego e pouca procura, isto pode possibilitar uma melhoria salarial, mesmo que por um determinado tempo.

Para não deixar o trabalhador totalmente sujeito às regras da oferta e procura, foram criados os sindicatos. Os trabalhadores têm mais força nas negociações coletivas com os empregadores quando são unidos. As conquistas obtidas nestas negociações passam a compor o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, que devem ser respeitados em qualquer situação. Por exemplo, o salário normativo, abaixo do qual os empregadores não podem contratar nem que haja uma multidão de desempregados.

São muitos os fatores que interferem direta ou indiretamente na definição do salário. A situação do mercado de trabalho, os conhecimentos e especialização exigidos pela função ou cargo, a política de recursos humanos da empresa, a política salarial determinada pelo governo e, principalmente, a correlação de forças entre

os trabalhadores organizados em seus sindicatos e os empregadores, também organizados em suas entidades patronais.

Quando a economia vai bem, as vendas crescem e diminui o desemprego. Os trabalhadores sentem-se fortalecidos e têm melhores condições de negociar aumentos salariais através de seus sindicatos. Quando a economia vai mal, vem a recessão e o desemprego cresce. Os sindicatos têm maior dificuldade para mobilizar a classe devido ao medo do desemprego.

Os trabalhadores podem perder ainda mais o seu poder de compra porque não existe política salarial assegurando reajustes automáticos dos salários pelos índices de inflação. Os sindicatos buscam recuperar o poder aquisitivo dos salários através da negociação direta por ocasião das datas-bases, mas nem sempre têm sucesso devido, muitas vezes pela intransigência da classe patronal. Já os trabalhadores sem carteira assinada, que compõem o chamado mercado informal de trabalho, ficam sujeitos totalmente às leis de mercado, como qualquer mercadoria.

2.1 REAJUSTE SALARIAL

Atualmente, não há lei determinando critério e periodicidade de reajuste salarial para os trabalhadores no comércio. O reajuste é conseguido por negociação, no mínimo uma vez por ano, na data-base de cada categoria. Não sendo possível o reajuste salarial por negociação coletiva (convenção com o sindicato patronal ou acordo coletivo com a empresa), o sindicato deve convocar os trabalhadores para assembléia e ingressar com dissídio coletivo. No dissídio coletivo o reajuste salarial é concedido pelo Tribunal do Trabalho. Os Tribunais do Trabalho vêm reconhecendo que a correção dos salários recompõe para os trabalhadores apenas parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, preservando-lhes um pouco do poder aquisitivo que detinham na data-base anterior.

O reajuste salarial concedido na data-base pode compen-

sar antecipações de reajustes, mas não pode compensar os aumentos concedidos, por liberalidade, por mérito ou por promoção.

2.2 AUMENTO REAL

O aumento real é um acréscimo ao salário, independente do reajuste salarial, sendo normalmente acrescido ao reajuste salarial. Pode ser conquistado nas negociações a título de produtividade ou aumento real. Há também os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação salarial, término de aprendizagem, que devem ser anotados na carteira de trabalho e não podem ser compensados quando dos reajustes salariais.

2.3 ANTECIPAÇÕES E ABONOS

As antecipações salariais são uma forma de amenizar o sofrimento do trabalhador com a perda do poder aquisitivo do seu salário e, em geral, são compensadas na época da negociação salarial. Já os abonos são valores ou percentuais concedidos em uma única vez.

2.4 SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir temporariamente outro tem direito ao salário do substituído. É o que ocorre quando, por exemplo, o substituído está em férias, afastado por doença, licença-prêmio ou substituindo em outro setor da empresa⁷.

2.5 ISONOMIA SALARIAL

Quando a função é idêntica, em um trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade,

7. Súmula nº 159 do TST

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Considera-se trabalho de igual valor aquele que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos⁸.

2.6 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

O princípio da irredutibilidade do salário é assegurada pela Constituição Federal⁹, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Por isso, ser sócio, participar e fortalecer o sindicato é fundamental para garantir que não haja redução salarial. Reivindicar acesso à contabilidade das empresas é decisivo para que se possa verificar sua real situação financeira.

2.7 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XI, assegura aos trabalhadores a participação nos lucros - ou resultados - desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Esta garantia foi regulada pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que considera a participação nos lucros ou resultados da empresa um “incentivo à produtividade”.

De acordo com esta lei, a participação nos lucros ou resultados deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por uma comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou por convenção ou acordo coletivo. Ela não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo tra-

8. Art. 461 da CLT.

9. Art. 7o da Constituição Federal: *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social - X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.*

balhista. Ela também não pode ser realizada em período inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Apesar da lei, são poucas as empresas que adotam a participação nos lucros ou resultados, devendo haver uma maior mobilização dos sindicatos e dos trabalhadores para que os lucros não fiquem apenas com as empresas.

3. SALÁRIO

3.1 RECEBIMENTO DO SALÁRIO

No comércio o pagamento de salários ocorre de várias formas. Alguns empregadores fazem o depósito em conta corrente e fornecem o comprovante de pagamento discriminando as verbas pagas e os descontos efetuados, com maiores ou menores detalhes, a depender de cada empresa. Outros pagam em cheque com contra-recibo¹⁰.

A lei permite o pagamento do salário até o quinto dia útil, do mês subsequente ao trabalhado¹¹. O sábado, para esse efeito, deve ser considerado como dia útil. Caso a empresa atrase o pagamento, os salários deverão ser corrigidos por juros de mora, de acordo com a lei ou convenção coletiva¹², além de multa administrativa a que a empresa está sujeita¹³.

3.1.1 VERBAS QUE COMPÕEM O SALÁRIO

Tecnicamente, nem todas as verbas que constam da folha de pagamento são salário. Assim, quando o empregador ressarcir os gastos realizados pelo empregado para executar o seu trabalho, esse valor pago é considerado uma ajuda de custo, e não salário. Exemplo disso é o auxílio creche. Também não é considera-

10 Neste caso a empresa deve garantir ao trabalhador tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, cfe. entendimento do TST, precedente nº 117 e TRT/SC, precedentes nºs 35.3 e 35.4. Se o prazo final para ao pagamento cair *no sábado*, o empregador *deverá* fazê-lo na sexta-feira, mas isto depende de *negociação* com o mesmo, pois a lei nada prevê.

11. Art. 459 da CLT.

12. Lei 8.177/91, Art. 39

13. Lei 7.855/89 – Art. 4º.

do salário o pagamento de indenizações, por exemplo, indenização adicional¹⁴, multa pelo atraso da rescisão etc. Nesse caso o que temos é uma indenização e não salário. Além disso, os benefícios da previdência social - como auxílio doença - não são salário.

Todas as parcelas salariais devem ser consideradas para cálculo de férias, décimo terceiro salário, hora extra, FGTS etc. O vale transporte, por exemplo, não sendo salário, não entra no cálculo das horas extras. Já as comissões sim.

Veremos cada uma das verbas que compõem o salário dos comerciários, como são calculadas e quem a elas têm direito.

3.2 ORDENADO OU SALÁRIO BASE

Ordenado é aquela parcela da folha de pagamento que normalmente costumamos chamar de salário. Ele não pode ser inferior ao salário normativo ou piso salarial fixado nas convenções ou acordos coletivos assinados pelo sindicato ou Federação¹⁵, para uma jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais. O piso, portanto, é o ordenado mínimo que um comerciário pode receber, cumpridas as normas da convenção vigente.

3.3 SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL

As convenções ou acordos coletivos assinados pelos sindicatos ou Federação dos Trabalhadores no Comércio estabelecem o valor do salário normativo, negociado em cada uma das datas-base existentes na categoria. O salário normativo é o valor mínimo que deve ser pago a um comerciário. Algumas convenções estabelecem valores diferentes conforme o tempo de serviço ou a função exercida, como faxineiros, office-boy, zeladores,

14. Art. 9º da Lei 7.238/84.

15. O Art. 7º, inciso V, da Constituição Federal assegura: *piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.*

boca de caixa, empacotadores etc. Para saber os valores correspondentes à sua cidade ou região procure o seu sindicato.

3.4 SALÁRIO DO COMISSIONISTA

O salário do comissionista corresponde a uma porcentagem sobre as vendas, que varia de empresa para empresa e, também, conforme os produtos vendidos e/ou serviços prestados. Os empresários não aceitam negociar e estabelecer um percentual mínimo para as comissões. O ideal é que haja um percentual mínimo para cada linha de produto, evitando assim tanta disparidade entre as comissões pagas.

É assegurado ao comissionista o direito de receber, no mínimo, o salário normativo. As comissões integram o salário para todos os efeitos legais¹⁶, incidindo sobre o cálculo das horas extras, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, feriados, aviso prévio, verbas rescisórias, FGTS e INSS.

3.5 PAGAMENTO DE PRÊMIOS

Algumas empresas pagam a comissão na forma de prêmios. O valor do prêmio é definido pela empresa e geralmente varia de acordo com o volume de vendas. A diferença em relação à comissão é que o empregado recebe o salário normativo mais o prêmio previsto na tabela. A adoção deste sistema, em substituição ao de comissões, tem sido desvantajosa para os comerciários, pois os prêmios previstos estão muito abaixo do que o comerciário receberia pelo sistema de comissões

3.6 SALÁRIO POR FORA

É muito comum no comércio o pagamento “por fora”. Ou

16. Art. 457 da CLT - Parágrafo 1º: *Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.*

seja, a empresa registra o trabalhador por um salário inferior ao que efetivamente paga no fim do mês. As empresas pagam o salário base em folha e as comissões por fora. Isto é absolutamente ilegal. Ao proceder desta forma a empresa está usando caixa “2” e está deixando de recolher os impostos e encargos trabalhistas, podendo ser autuada pela fiscalização.

No que tange diretamente ao trabalhador - que aceita o pagamento “por fora” para garantir o emprego -, a empresa está deixando de recolher o FGTS, o INSS e o PIS. As empresas que adotam este tipo ilegal de pagamento também não consideram o valor pago “por fora” no cálculo do 13º, das horas-extras, das férias, do descanso semanal remunerado e nas verbas rescisórias. Isso é duplamente ilegal.

O trabalhador deve reivindicar que o seu salário seja integralmente registrado em carteira e que a empresa recolha o FGTS, o INSS e o PIS. Caso não tenha sucesso - por imposição da empresa -, deve se prevenir anotando diariamente as vendas realizadas, o número das notas fiscais (se possível) e o total vendido no mês. Se o pagamento do valor pago “por fora” for em cheque, deve tirar uma cópia e depositá-lo em conta própria. Este controle é fundamental em uma ação judicial em defesa de seus direitos, que pode ser impetrada depois da rescisão do contrato de trabalho. Qualquer dúvida, procure o seu Sindicato.

3.7 ADICIONAL DE HORA-EXTRA

O adicional de hora extra é um aumento no valor da hora trabalhada além da jornada normal de trabalho que, para os comerciários é de oito horas diárias e 44 semanais. O adicional aparece na folha de pagamento incorporado às próprias horas-extras sob o título “horas-extras” ou “horas suplementares”.

Este adicional está previsto na Constituição Federal, que estabelece um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal¹⁷. As

17. Art. 7º da Constituição Federal, inciso XVI.

convenções, acordos e dissídios coletivos estabelecem percentuais iguais ou superiores a 50%. Confira o percentual válido para sua região com o seu Sindicato.

Estão previstos também nas convenções e acordos coletivos critérios de compensação de horas extras¹⁸. Por isso, antes de tudo, você deve se informar com seu Sindicato ou na Federação.

Muitas empresas não discriminam na folha de pagamento o número de horas correspondentes à quantia recebida sob o título horas-extras, com o claro objetivo de dificultar a conferência por parte do próprio comerciário. Denuncie ao seu sindicato.

3.7.1 COMO CALCULAR AS HORAS EXTRAS

O cálculo do valor da hora-extra deve ser feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, quebra de caixa, comissões, prêmios etc.. As empresas estão obrigadas também a pagar o repouso semanal remunerado, ou seja, o descanso sobre a soma das horas extras prestadas.

O cálculo é simples. Primeiro somam-se todas as verbas. Depois divide-se o total por 220¹⁹ e se obtém o valor de uma hora de trabalho. Aí é só multiplicar o valor da hora trabalhada pelo percentual de hora-extra conquistado pelo seu sindicato. Por exemplo, se o adicional for de 50%, você multiplica por 1.5 e chega ao valor de uma hora-extra. Feito isto, multiplique o valor da hora extra pelo número de extras trabalhadas no mês para obter o valor que a empresa deve pagar.

As horas-extras compõem o salário para todos os efeitos legais. Assim devem ser consideradas para cálculo e pagamento das férias, 13º salário, descanso semanal remunerado (DSR), FGTS e verbas rescisórias. Caso sejam variáveis, deve ser computada a média das horas-extras trabalhadas durante o ano.

18. Sobre compensação de horas extras veja o capítulo sobre jornada de trabalho.

19. Para se chegar a 220, que representa o total de horas trabalhadas durante o mês, deve-se multiplicar a jornada semanal (44) pelo número de semanas do mês (5). Considera-se cinco semanas devido à incorporação do descanso remunerado.

3.7.2 HORA EXTRA DO COMISSIONISTA

O comissionista tem direito a receber as horas-extras. São diversos os critérios de cálculo bem como os adicionais previstos nas Convenções Coletivas²⁰. Por isso, você deve consultar o seu Sindicato para conferir se suas horas extras estão sendo pagas corretamente.

3.8 QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhada (tesoureiro, auxiliar de tesouraria, bilheteiro, cobrador, fiscal de caixa, conferente de caixa, etc.) têm direito ao quebra de caixa, correspondente a um percentual do salário normativo, negociado anualmente pelo sindicato. Este percentual varia de acordo com o previsto na convenção coletiva de cada sindicato. Não deixe de conferir o seu direito com o Sindicato.

3.8.1 CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valores em caixa deve ser realizada na presença do operador responsável dentro do turno de trabalho. Se a empresa impedir o acompanhamento, o empregado fica isento de responsabilidade por eventuais erros existentes²¹. O empregador não pode efetuar qualquer desconto - inclusive diferenças de caixa - sem o consentimento do empregado, salvo quando o desconto resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, acordo, dissídio ou convenção coletiva²².

3.9 ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado à noite é mais penoso, maltrata o cor-

20. Como são muitas as Convenções existentes em Santa Catarina e diversas são as redações, você deve consultar o seu Sindicato.

21. Veja a convenção coletiva de seu Sindicato.

22. Art. 462 da CLT.

po de trabalhador noturno, que tem menos contato com a família, havendo maior desgaste físico e emocional. Por isso, a redução da hora noturna visa a tornar menos desgastante a jornada noturna.

O adicional noturno previsto na CLT é de 20% sobre a hora diurna²³. As convenções e acordos coletivos assinados pelos sindicatos têm estipulado percentuais mais vantajosos para os comerciários. Informe-se com o seu Sindicato ou a Federação²⁴.

A hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos, ou seja, sete horas trabalhadas no período noturno (assim consideradas as trabalhadas entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte) equivalem a 8, sem prejuízo do adicional²⁵. Se o horário de trabalho for misto, parte no horário diurno e parte no noturno, as horas consideradas noturnas serão de 52 minutos e 30 segundos e remuneradas com o adicional noturno. É devido o adicional noturno, ainda que o empregado esteja sujeito a regime de revezamento, ou seja, trabalhe uma semana em período noturno e outra em diurno²⁶. No caso de prorrogação, além do adicional noturno, o empregador deve pagar as horas extras. O adicional noturno é salário e deve ser considerado para o cálculo de férias, 13ºsalário, DSR, horas extras, FGTS e verbas rescisórias.

3.10 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

É uma espécie de gratificação paga tradicionalmente pelos empregadores na época do natal, razão pela qual é também conhecida por gratificação natalina. Somente a partir de 1962, após uma greve geral dos trabalhadores, o décimo terceiro salário passou a ser obrigatório por lei²⁷.

23. Art. 73 da CLT.

24. Há decisão do TST (Precedente n. 90) assegurando um adicional noturno de 60% sobre o valor da hora normal e precedentes do TRT/SC estabelecendo um percentual também de até 60%.

25. Art. 73 da CLT, parágrafos 1º e 2º.

26. Súmula 130 do TST: *O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, II, da Constituição de 18.09.46.* Ver também súmula 213 do STF.

27. Lei 4.090 de 13 de julho de 1962, atualizada pela Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965.

O décimo terceiro salário tem que ser pago 50% até 30 de novembro e 50% até o dia 20 de dezembro de cada ano, e corresponde a 1/12 da remuneração (salário-fixo, média das comissões e das horas extras etc.) por mês de serviço no respectivo ano. Considera-se mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

3.10.1 ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO

Se o empregado tirar férias entre os meses de fevereiro e novembro, a empresa é obrigada a adiantar 50% do 13º salário, desde que o empregado faça a solicitação, por escrito, até o final de janeiro de cada ano²⁸, ou no prazo estabelecido através de acordo, convenção ou dissídio coletivo. O referido adiantamento tomará por base o salário recebido pelo empregado no mês imediatamente anterior ao do adiantamento. Não esqueça de fazer sua solicitação, por escrito, no mês de janeiro.

A Constituição Federal assegura o pagamento do décimo terceiro também aos aposentados.

3.10.2 DÉCIMO TERCEIRO DOS COMISSIONISTAS

As comissões devem ser consideradas no cálculo do 13º do comissionista. A forma de cálculo varia de um para outro Sindicato, conforme o estabelecido pela convenção coletiva. Algumas tomam por base o valor médio recebido nos últimos 12 meses ou a média proporcional aos meses trabalhados, cujos valores devem ser corrigidos mês a mês, pelo índice oficial de inflação²⁹. Outras usam como base de cálculo a média das comissões dos últimos três meses ou pelo maior salário. Por isso, você deve informar-se com o seu Sindicato.

28. Esse direito está garantido na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965, e Decreto nº 57155 de 03 de novembro de 1965.

29. Art. 142 - parágrafo 3º da CLT: Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses que precederem a concessão das férias.

3.11 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

É assegurado a todos os trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e feriados civis e religiosos³⁰. A remuneração do repouso semanal é equivalente ao valor do dia trabalhado, inclusive a média das horas extras.

Os comissionistas também têm direito ao repouso semanal remunerado³¹. O cálculo deve ser feito da seguinte forma: some-se a comissão do mês e divide-se pelos dias trabalhados. Dessa forma temos o valor de um dia de trabalho, que deve ser multiplicado pelo total de domingos e feriados no mês.

3.12 VALE TRANSPORTE

O vale transporte foi conquistado em 1985. Anualmente o empregado informa à empresa o seu endereço e os meios de transporte coletivos necessários para se deslocar de sua casa até o local de trabalho. A empresa será obrigada a custear as despesas com transporte que ultrapassarem 6% do salário básico, ou seja, o salário fixo mais comissões, DSR sobre comissões e gratificações, não sendo incluídos na base de cálculo, horas extras, adicional noturno e outras verbas³².

A empresa fornece o valor total das conduções em vale-transporte até o quinto dia útil do mês. No dia do pagamento ela fará o desconto, mas o empregador arcará com o valor que exceder 6% do salário do trabalhador³³. O Vale Transporte é utilizado para ir e vir de casa para o trabalho, incluindo o horário de almoço, caso seja necessário. O empregador só será isento de conceder vale transporte em horário de almoço, se fornecer gratuitamente refeição ou ticket alimentação. Sobre este último, consulte seu Sindicato.

30. Este direito está assegurado na Constituição – Art. 7º, inciso XV, e na Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949.

31. Enunciado 027 do TST: *É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista.*

32. Conforme artigo 12, inciso II do Decreto 95.247/87.

33. Lei 7.418 de 16.12.85 e decreto 95.247/87.

4.

DESCONTOS

Desconto é uma forma de retenção de parte do salário ou de todo o salário. Os salários, como regra, são intangíveis, ou seja, não podem sofrer descontos. Tal princípio, previsto na Constituição Federal, representa uma proteção ao empregado já que a não limitação dos descontos poderia comprometer o salário e, por sua vez, a subsistência do trabalhador.

A CLT prevê³⁴ quais são os descontos que podem ser realizados, a saber:

- a) adiantamentos;
- b) os previstos em lei;
- c) os previstos em convenções coletivas;
- d) ressarcimento de danos causados pelo empregado ao empregador.

Quanto aos adiantamentos, a CLT permite que o empregador, ao pagar os salários, efetue os descontos correspondentes aos adiantamentos salariais feitos para o empregado. A lei não estabelece limites para estes descontos, mas é aconselhável que o empregador adote um a fim de não comprometer a totalidade do salário do empregado. Todavia, quando da rescisão do contrato de trabalho, a CLT³⁵ limita os descontos ao valor da remuneração mensal.

Os descontos previstos em lei, na Constituição Federal ou convenção coletiva são:

34. Art. 462 da CLT: *Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Parágrafo primeiro: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*

35. Art. 477 da CLT – parágrafo quinto: *Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior (indenização) não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.*

1. contribuições previdenciárias;
2. imposto de renda retido na fonte;
3. ausências ao serviço;
4. mensalidade do sindicato;
5. contribuição sindical;
6. contribuição negocial;
7. pagamento de multa criminal;
8. custas judiciais (art.789 da CLT);
9. pagamento de dívidas contraídas para aquisição de unidade habitacional do sistema financeiro da habitação (Lei 5725/71);
10. retenção do aviso prévio (art. 487 parágrafo 2º da CLT);
11. pensão alimentícia ou judicial;
12. vale transporte;
13. vale refeição.

A seguir analisamos alguns destes descontos:

4.1 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Contribuição previdenciária é a denominação dada ao pagamento através do qual são arrecadados recursos para os órgãos da previdência social, de responsabilidade daqueles legalmente obrigados a fazê-lo (empregados e empregadores). A contribuição previdenciária do empregador corresponde a 20 ou 22% sobre o salário de cada empregado. Com relação aos empregados, o desconto é progressivo, variando de 7,65% até 11%. Este dispositivo está previsto no artigo 22 e seguintes do Plano de Custeio da Previdência³⁶.

4.2 IMPOSTO DE RENDA

Este é um desconto absurdo. Considerar salário como renda é um enorme equívoco, responsável por uma das maiores injus-

36. Lei nº 8.212/91, alterada pela Lei nº 8.620 de 05/01/93.

tiças deste país. Na verdade, apenas os assalariados pagam regularmente este imposto, por serem tributados diretamente na fonte.

Os descontos estão previstos em tabelas que estipulam alíquotas conforme a renda do contribuinte. Tais alíquotas são estabelecidas pelo Ministério da Fazenda e a Secretaria da Receita Federal deve praticar os atos necessários para a aplicação das tabelas.

4.3 AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

As ausências ao serviço serão descontadas normalmente, salvo nas hipóteses em que as faltas do empregado são consideradas justificadas, de acordo com o previsto na CLT, na convenção coletiva e nos acordos específicos.

Para maiores informações veja o ítem 5.8 *faltas justificadas* no capítulo 5, *Jornada de Trabalho*

4.4 MENSALIDADE DO SINDICATO

Ficar sócio do Sindicato é um dever de todo trabalhador, pois o Sindicato é o principal instrumento de defesa de seus interesses. Para ser um organismo autônomo e forte, o Sindicato depende da contribuição financeira voluntária de cada trabalhador.

O valor da mensalidade varia de um para outro Sindicato, pois ele é definido pelos trabalhadores em assembléia geral e pago mensalmente pelos associados. Os recursos recolhidos através destas mensalidades contribuem no custeio das despesas mensais da entidade. Para ficar sócio ou informar-se sobre o valor da mensalidade, procure o seu Sindicato.

4.5 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O imposto sindical foi criado por Getúlio Vargas em 1940 e, a partir de 1966, passou a ser chamado contribuição sindical. Essa

contribuição compulsória é descontada na folha de pagamento do mês de março de todo trabalhador, independentemente de ser sócio ou não do Sindicato, sendo 20% destinado à “conta emprego e salário” do Ministério do Trabalho.

4.6 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL OU TAXA ASSISTENCIAL

Estas contribuições só podem ser estabelecidas pelas assembleias dos sindicatos, devendo os trabalhadores aprovar os percentuais ou valores e as datas de desconto. Estas contribuições visam a possibilitar o fortalecimento dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na conquista de melhores condições de trabalho e de salário.

4.7 DIFERENÇA DE CAIXA

Você deve informar-se com o seu Sindicato para saber se o desconto da diferença de caixa é ou não legal, pois em alguns acordos, dissídios ou convenções coletivas está previsto o pagamento do quebra-de-caixa e, em contra-partida, o desconto da diferença; em outras, o quebra de caixa deve ser pago independentemente da empresa descontar ou não as eventuais diferenças.

Em hipótese alguma a diferença poderá ser descontada do empregado se a conferência do caixa não for feita na sua frente. Você deve se informar com o seu Sindicato.

4.8 CHEQUE SEM FUNDO

O empregador não tem o direito de descontar da remuneração do empregado valor correspondente a cheques sem fundo recebidos quando na função de caixa ou serviço assemelhado, desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente e por escrito. Por exemplo, se a

empresa estabelece como condição para aceitar cheques o visto do fiscal de caixa e o funcionário recebe sem o referido visto, neste caso, o eventual dano causado por uma possível devolução do cheque é de responsabilidade do empregado e o desconto será lícito³⁷. Mas apenas neste caso, pois a empresa não pode imputar ao empregado prejuízos decorrentes do risco característico da atividade comercial.

37. Art. 462 da CLT, parágrafo 1º: *Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*

5. JORNADA DE TRABALHO

5.1 DURAÇÃO DA JORNADA

A duração normal do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho³⁸.

5.2 HORAS EXTRAS

A duração normal da jornada poderá ser acrescida de no máximo duas horas extras por dia, mediante acordo ou convenção coletiva firmados com o Sindicato dos Comerciantes. Veja o ítem 3.7, *Adicional de horas extras*, no capítulo 3, *Salário*.

5.3 ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Poderá ser dispensada a remuneração das horas extras se, por força de Acordo ou Convenção Coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana (44 horas), nem seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias³⁹.

O comerciante não é obrigado a trabalhar além da jornada normal. A negativa será legítima, salvo em caso de necessidade imperiosa ou força maior, assim definidas pelo artigo 61 da CLT.

38. Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

39. Ver artigo 59 da CLT, parágrafo 2º da CLT, e os acordos e convenções assinados por seu Sindicato, onde, em alguns casos, há previsão de compensação de horas extras.

Não aceite trabalhar de graça

Diz o ditado popular que “de graça nem relógio trabalha”. Mas, muitos comerciantes conservadores e autoritários, forçam o trabalhador a prestar serviços além do horário sem a devida remuneração. O mais comum é exigir que o vendedor fique além do horário para descarregar caminhão ou arrumar a loja. Isso é absolutamente ilegal. Em primeiro lugar, porque não é tarefa do vendedor descarregar caminhão; em segundo, porque as horas trabalhadas além do horário devem ser remuneradas com o devido adicional de horas-extras. Por isso, anote diariamente as horas trabalhadas além das normais para conferir se foram pagas e reclamar posteriormente.

5.3.1. BANCO DE HORAS

Diferentemente da compensação de horas, que só pode ser feita na mesma semana, no banco de horas a compensação pode ser feita até o limite de um ano.

O objetivo da criação do banco de horas era facilitar às empresas o aproveitamento dos empregados de acordo com a produção e evitar o desemprego. Mas o banco de horas acabou tornando-se um instrumento para o não pagamento de horas extras.

Para evitar o seu desvirtuamento, exige-se a participação do sindicato para a implantação do banco de horas. Assim, pode ser previsto em convenção coletiva, devendo ser convocados todos os trabalhadores para decidirem. Pode também ser previsto o banco de horas em acordo coletivo, quando devem ser convocados os empregados da empresa que forem por ele abrangidos.

Na implantação do banco de horas devem estar previstas as condições para a sua adoção, como limites de horas diárias e semanais, as horas trabalhadas em domingos e feriados, os critérios relativos ao prazo de sua apuração e fechamento, de comunicação a cada empregado. Estes critérios e outros não podem ficar ao arbítrio do empregador, devendo estar previstos na implantação do banco de horas.

5.4 TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

5.4.1 - DOMINGOS

Pela Lei nº 11.603, de 05/12/07, foi autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral. Mas a lei limitou a autorização à inexistência de lei municipal vedando o trabalho nestes dias. Assim, nos municípios onde não há lei proibindo o comércio nos domingos, devem os sindicatos e os trabalhadores propor uma lei na Câmara de Vereadores para que estes dias possam ser consagrados à família, ao descanso e ao lazer.

A mesma lei que permitiu o trabalho aos domingos, assegurou que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo.

5.4.2 – FERIADOS

Pela mesma Lei 11.603, somente é permitido o trabalho nos feriados federais, estaduais e municipais, mediante negociação de Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal.

5.5 CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho deve constar de quadro a ser fixado em lugar bem visível e registrado individualmente na entrada e saída, ficando expresso o período de repouso e alimentação. O registro de entrada e saída deve ser anotado pelo próprio empregado e, sendo mecânico, conterà sua assinatura, no final do mês⁴⁰.

Muitas convenções coletivas assinadas pelos Sindicatos obrigam a utilização de cartão de ponto, manual, mecanizado ou eletrônico, em todas as empresas. Na região onde não houver esta obrigatoriedade estabelecida em convenção, todas as empresas

40. Ver artigo 74 da CLT.

com mais de 10 trabalhadores são obrigadas a utilizar cartão de ponto⁴¹.

5.6 HORÁRIO NOTURNO

Veja o ítem 3.9 - *Adicional Noturno*, no capítulo 3, *salário*.

5.7 PERÍODO DE DESCANSO

Entre duas jornadas de trabalho deve haver um período mínimo de descanso de 11 horas, ou seja, depois de cessar efetivamente seu trabalho - incluída aí as eventuais horas-extras - o empregado deve descansar pelo menos 11 horas antes de iniciar uma nova jornada⁴².

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo.

5.8 FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e do fim de semana remunerado⁴³:

I - até dois dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;

II - até três dias corridos, para casamento;

III - por cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer na primeira semana⁴⁴;

41. Art. 74, parágrafo 2º da CLT: Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (ed. Lei 7.855/89).

42. Ver artigo 66 da CLT.

43. Ver artigo 473 da CLT.

44. Artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal assegura a licença paternidade e o artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Transitórias da mesma Constituição estabelece o prazo de cinco dias.

IV - por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até dois dias corridos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - as horas em que faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho⁴⁵.

Veja com seu Sindicato os acordos, dissídios e convenções, que ampliam as possibilidades de faltas justificadas.

5.9 ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Está previsto nas convenções e dissídios coletivos. São abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 horas, e comprovação oportuna.

5.10 DIREITO DE FREQUÊNCIA DOS MENORES ÀS AULAS

O empregador, cuja empresa ou estabelecimento empregar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas⁴⁶.

5.11 INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou

45. Súmula 155 do TST.

46. Artigo 427 da CLT e 227, inciso III da Constituição Federal.

alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, não poderá exceder de duas horas⁴⁷. Quando o empregador não conceder este intervalo estará obrigado a remunerá-lo como hora-extra⁴⁸.

Quando a duração do trabalho ultrapassar quatro horas, desde que a jornada não exceda seis horas, será obrigatória a concessão de um descanso de 15 minutos⁴⁹.

5.12 INTERVALO PARA DESCANSO DO DIGITADOR

O digitador tem direito a um descanso de 10 minutos a cada 50 trabalhados, não deduzidos da duração normal do trabalho, ou seja, um digitador que trabalhar seis horas, tem direito a parar cinco vezes por 10 minutos cada, sem acrescentar nenhum minuto de trabalho na sua jornada⁵⁰. O tempo efetivo de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de cinco horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades previstas em seu contrato de trabalho, e, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço **visual**.

5.13 CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de trabalho, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal ou, se fora dela, mediante o pagamento do período de sua duração como horas extras.

47. Ver artigo 71 da CLT.

48. Lei 8.923/94: *Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo (art. 71 da CLT), não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

49. Ver artigo 71, parágrafo 1º, da CLT.

50. A NR. 17 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.751, de 23.11.90 estipulou o descanso de 10 minutos a cada 50 trabalhados.

5.14 LICENÇA SAÚDE OU AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de doença⁵¹, devidamente comprovada por atestado médico, que incapacite o empregado para o trabalho, ele tem direito à licença saúde.

Durante os primeiros 15 dias, o empregado que permanecer afastado do trabalho, por motivo de doença, deve receber o seu salário normalmente, como se estivesse trabalhando. Para tanto, o empregado deve apresentar à empresa o atestado médico que exigir o afastamento. A empresa é obrigada a aceitar atestado da previdência ou o assinado por médico do convênio ou de seu próprio serviço médico.

A partir do 16º dia de licença saúde, após perícia médica, o empregado passa a receber o auxílio doença, benefício pago pela Previdência. A lei exige que o empregado tenha recolhido pelo menos 12 contribuições mensais, dispensando este período de carência, em caso de doenças graves.

5.14.1 EXAMES MÉDICOS

A partir do 16º dia do afastamento, o INSS, após um exame médico prévio, passa a pagar mensalmente o auxílio doença enquanto durar a incapacidade para o trabalho. Durante o período do afastamento, o trabalhador deve ser submetido a exames médicos periódicos, as chamadas perícias.

O valor do auxílio-doença é fixado pelo INSS, segundo critérios definidos em lei.

51. Em caso de acidente, as disposições legais são basicamente as mesmas. Para maiores detalhes consulte as leis 6.367/76 e 8.213/91.

6. FÉRIAS

Todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração⁵².

O trabalhador deve negociar com o patrão o melhor período para gozar as suas férias, pois, em última instância a decisão é do empregador. Caso o período não for decidido de comum acordo, o empregador deverá comunicar ao empregado por escrito, 30 dias antes do início das férias⁵³. Os membros de uma família, que trabalharem na mesma empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se isto não resultar em prejuízo para o serviço. O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares⁵⁴. O início das férias não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal⁵⁵. A partir de 1999, quando o Brasil adotou a Convenção nº 132 da OIT, o trabalhador passou a ter direito a férias proporcionais independentemente do motivo do término do contrato.

6.1 FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS FALTAS

Após cada período de 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção⁵⁶:

I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes;

52. Artigo 129 da CLT.

53. Artigo 135 da CLT.

54. Artigo 136 da CLT.

55. Veja convenção coletiva do seu Sindicato.

56. Artigo 130 da CLT.

II - 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas injustificadas⁵⁷;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas injustificadas;

IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas injustificadas;

Trata-se de dias corridos (contando-se domingos e feriados) e não dias úteis. É proibido descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço, pois seu período de férias já foi reduzido proporcionalmente às faltas. O período de férias é computado como tempo de serviço. Não terá direito a férias o empregado que ficar mais de seis meses afastado da empresa no período aquisitivo, percebendo auxílio-doença ou acidente do trabalho pela Previdência Social⁵⁸.

6.2 REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

O empregado deve receber por ocasião das férias a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão com o acréscimo de um terço. Incide no cálculo a média das horas-extras e das comissões recebidas durante o ano. As convenções coletivas estabelecem critérios diferenciados. Por isso, você deve consultar o seu Sindicato.

O empregado pode requerer até 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão em abono de 1/3 do período de férias a que tiver direito, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes⁵⁹. Nesse caso, recebe 20 dias de férias, 10 dias de abono pecuniário e 1/3 de adicional.

O pagamento da remuneração de férias e, se for o caso, do abono, deve ocorrer até dois dias antes do início das mesmas⁶⁰.

57. Veja neste Manual Faltas Justificadas.

58. Artigo 133 da CLT.

59. Art.143 da CLT.

60. Art. 145 da CLT.

6.3 FÉRIAS EM DOBRO

O empregado deve gozar as férias no prazo de 12 meses após adquirir o direito de gozá-las. Caso o empregador não as conceda no prazo estipulado terá de fazer o pagamento em dobro⁶¹.

O não cumprimento por parte do empregador dos direitos relativos às férias será punido com multas, aplicadas pelo Ministério do Trabalho.

6.4 FÉRIAS DO COMISSIONISTA

O cálculo das férias de empregado comissionista deverá ter por base os prêmios, as comissões e repouso semanal remunerado recebidos. O período considerado no cálculo e os critérios estão estabelecidos nas convenções coletivas. Por isso, você deve conferir com o seu Sindicato.

61. Artigos 134 e 137 da CLT.

7 DIREITOS DOS . PAIS E MÃES

7.1 ESTABILIDADE DA GESTANTE

A Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁶². As convenções coletivas garantem o emprego em períodos que vão de 30 a 90 dias após o término da licença maternidade. Por isso, não deixe de consultar o seu Sindicato.

Em caso de demissão antes da empresa tomar conhecimento da gravidez, a empregada deve fazer a comunicação o mais urgente possível, solicitando sua reintegração, garantida pela lei. Se não for reintegrada, deve procurar o Sindicato.

A lei 9.029, de 13 de abril de 1993, classifica como crime sujeito a pena de detenção de um a dois anos mais multa contra o empregador ou seu representante direto, a exigência, por parte desse empregador, da apresentação de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. Isso quer dizer que o patrão não pode exigir que a empregada comprove se está grávida ou não ou se é estéril ou não com o objetivo de admiti-la ou mantê-la no emprego. A comprovação da gravidez só será necessária se a empregada for demitida grávida e servirá para garantir o seu retorno ao emprego.

62. Art. 10, inciso II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, na Constituição Federal.

Caso o empregador demita a empregada por estar grávida ou por ela ter se recusado a apresentar os documentos acima mencionados, a empregada prejudicada poderá exigir na Justiça do Trabalho a sua readmissão, com o pagamento integral do período afastado, ou recebimento em dobro desse período, devidamente corrigido.

7.2 LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade prevista na Constituição é de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais duas semanas antes do parto e mais duas semanas depois, mediante atestado médico⁶³.

Durante a licença maternidade a empregada deve receber o salário no mesmo valor que receberia se estivesse trabalhando. Para isso, basta comprovar a gravidez, mediante atestado médico. Da mesma forma que o salário família o valor do salário pago durante a licença maternidade é adiantado pela empresa, que depois se reembolsa da Previdência.

Se a empregada tiver dois empregos, terá direito ao salário maternidade referente a ambos, isto é, receberá o valor dos seus dois salários somados.

Desde abril/2002 a mãe adotiva tem o direito a licença maternidade proporcional de 120 dias no caso de adoção de criança de até 1 ano de idade; 60 dias no caso de adoção de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade e 30 dias no caso de adoção de criança a partir de 4 anos até 8 anos. Também tem direito a salário-maternidade, garantido pelo art. 71 – A da Lei 8.212/90, acrescentado pela Lei nº 10.421/02. Com relação a estabilidade de emprego, que é concedida à gestante, não se aplica no caso de mãe adotiva.

7.3 LICENÇA PATERNIDADE

A Constituição reconhece o direito do pai de ter uma licença

63. Ver artigo 392, parágrafo 2º, da CLT.

remunerada de cinco dias, a chamada licença paternidade⁶⁴. O pai tem o direito de ficar com sua esposa e filho por cinco dias no decorrer da primeira semana que se segue ao nascimento, não sofrendo qualquer desconto no salário.

7.4 SALÁRIO FAMÍLIA

Instituído por lei em 1963, devido a todo empregado que tenha sob seu sustento filho menor de 14 anos ou inválido. Seu valor é estabelecido através de portaria ministerial. Apesar do nome, não é considerado verba salarial.

Quem realmente paga o salário família é a Previdência Social. A empresa só adianta o seu valor ao empregado, sendo a mesma quantia descontada quando do seu recolhimento mensal para a Previdência.

Tanto o pai como a mãe recebem o salário família, bastando apresentarem para seus respectivos empregadores a certidão de nascimento do filho.

O valor do salário-família é variável de acordo com a remuneração do trabalhador. A sua tabela é reajustada anualmente, havendo um limite máximo de remuneração para assegurar o direito. Verifique junto ao seu sindicato ou à federação se você tem direito e qual é o valor devido.

7.5 INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

O artigo 396 da CLT assegura à mulher dois intervalos especiais de meia hora cada um, para que possa amamentar o filho, até que este complete seis meses de idade. Este período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde do filho o exigir.

64. Artigo 7º da Constituição Federal, inciso XIX e art. 10, inciso II, letra b, parágrafo 1º do Ato das Disposições Transitórias da CF.

7.6 REPOUSO EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento⁶⁵.

7.7 ABONO DE FALTA PARA CONSULTA E/OU INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Está previsto em algumas convenções coletivas e decisões do TRT/SC também têm considerado abonadas as faltas do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento para consulta médica e/ou na internação hospitalar de dependentes com idades que variam de 12 a 18 anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica⁶⁶. Consulte o seu Sindicato.

65. Artigo 395 da CLT

66. Este direito ainda não se tornou lei, mas tem sido assegurando em decisões do TRT/SC.

8. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A legislação trabalhista e as convenções coletivas procuram assegurar aos empregados condições de trabalho adequadas ao desempenho de suas atribuições. Independentemente de estar ou não previsto na legislação você deve exigir condições de trabalho que assegurem sua saúde, que deve vir em primeiro lugar. Por isso, caso estas condições não estejam garantidas, você deve procurar o seu Sindicato.

8.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É o adicional pago ao trabalhador que exerce atividade que o sujeite a agentes nocivos para a sua saúde, podendo causar-lhe doenças ou danos ao organismo. Por exemplo, mecânico, pintor, lavadeira, açougueiro (câmara fria), lavador de carros, padeiro, etc.

Dependendo do grau de insalubridade das condições de trabalho, o adicional varia entre 40%, 20% e 10%, calculado sobre a remuneração⁶⁷. Muitas vezes, ao invés de contribuir para a melhoria das condições de trabalho, o adicional provoca o efeito inverso. Sai mais barato para o empregador, em vários casos, pagar o adicional aos seus empregados ao invés de melhorar as condições de trabalho, com vista à eliminação da insalubridade.

Ultimamente os Tribunais do Trabalho vêm adotando o entendimento de que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário normativo ou piso salarial da categoria, na forma da Súmula nº 17 do TST.

67. Ver art. 7º, inciso 23, da Constituição Federal.

Como conseguir o adicional

Para se constatar a insalubridade em determinado local de trabalho faz-se necessário uma perícia técnica por via administrativa através da DRT, por perito contratado ou por ação judicial.

O sindicato pode entrar com uma ação judicial pleiteando adicional de insalubridade em nome de todos os seus associados, independente de outorga de procuração.

8.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade previsto na CLT é pago aos empregados que trabalham em atividades ou operações perigosas, que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuadas. É o caso de lavador de vidros de edifícios, eletricitas, trabalhadores de lojas que comerciam fogos, munição, etc.

Seu valor é de 30% do salário do empregado.

8.3 ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas devem assegurar cadeiras com encostos a todos os empregados que exerçam a função de caixas. Nos locais onde o atendimento ao público é feito em pé, devem ser colocados assentos para descanso nas horas sem movimento. Estes direitos estão garantidos nas convenções coletivas de trabalho⁷³ e na legislação.

8.4 UNIFORME, CALÇADO E MAQUIAGEM

Quando forem exigidos pela empresa, deverão ser fornecidos gratuitamente os uniformes, calçados e maquiagem⁶⁸ adequados aos empregados⁶⁹. Consulte seu Sindicato.

68. Ver art. 199 da CLT e NR nº 17 do MTb.

69. Algumas convenções coletivas asseguram o direito à maquiagem outras não. De qualquer forma, o TRT/SC tem entendido que: *Quando a empresa exigir o uso de maquiagem, fornecerá, gratuitamente, o material necessário* (precedente nº 20,12).

8.5 CIPA

Os estabelecimentos comerciais com mais de 50 empregados (em alguns casos com mais de 20, veja a tabela a seguir), por lei, devem ter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Metade dos membros da CIPA é eleita pelos empregados e metade é nomeada pelo próprio empregador⁷⁰.

A CIPA tem como objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para reduzir, até eliminar os riscos existentes; discutir os acidentes ocorridos, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes.

As eleições devem ser democráticas e transparentes. O edital de convocação deve ser afixado em local público e de amplo acesso. Assim que você tomar conhecimento da convocação entre em contato com o seu Sindicato, para que possa ser feito um acompanhamento, visando assegurar a democracia do processo, pois muitos empregadores manobram as eleições para garantir a escolha de pessoas comprometidos apenas com os interesses da empresa.

O número de representantes de empregados e empregadores na CIPA é determinado pelo número de trabalhadores no estabelecimento e o grau de risco a que os empregados estão submetidos. Para saber o grau de risco do seu estabelecimento você deve consultar o seu Sindicato⁷¹. Veja na tabela o número de componentes da CIPA, segundo o grau de risco e número de trabalhadores⁷².

70. Ver NR nº 5.

71. O grau de risco está estabelecido na Classificação Nacional de Atividades Econômicas, quadro I, NR 4, redação dada pela Portaria DSST nº 01, de 12 de maio de 1995, publicada no Diário Oficial da União de 25.05.95.

72. Ver NR nº 5 de legislação complementar.

Grau de Risco	Nº de empregados no estabelecimento	20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
1	Representantes do empregador				2	3	4	5	1
	Representantes do empregado				2	3	4	5	1
2	Representantes do empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representantes do empregado		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representantes do empregado	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representantes do empregado	1	3	4	6	9	12	15	2

8.6 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

Os empregados eleitos para cargo de cipeiro, inclusive os suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Se o empregador demitir terá que comprovar perante a Justiça do Trabalho a existência de qualquer dos motivos acima mencionados, sob pena de ter de reintegrar o cipeiro⁷³. A Constituição Federal amplia esta estabilidade até um ano após o término do mandato⁷⁴.

73. Artigo 165 da CLT e jurisprudência do TST (RR-6.039/90.3, Afonso Celso, AC. 1º T. 1.972/90.1).

74. Artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal.

9. DIREITOS SINDICAIS

9.1 DIREITO DE ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO

Todo trabalhador tem direito de se associar ao seu Sindicato e de participar de reuniões e assembléias convocadas pela entidade, não podendo ser pressionado nem punido pelo exercício destes direitos fundamentais. A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra “a” do artigo 553 (da CLT), sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado⁷⁵. A empresa que desrespeitar este direito está sujeita a multa administrativa aplicada pelo Ministério do Trabalho⁷⁶.

9.2 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Para o exercício da função de dirigente sindical, o trabalhador não pode estar sujeito às pressões do patrão. Há um princípio de direito do trabalho mundialmente reconhecido de que o dirigente sindical deve estar protegido contra atos discriminatórios.

Se não houvesse a estabilidade provisória do dirigente sindical, o patrão poderia simplesmente despedi-lo após o primeiro conflito entre a empresa e o sindicato. A Constituição Federal as-

75. Artigo 543, 6º da CLT.

76. Artigo 553, item a, da CLT.

segura a estabilidade do dirigente sindical desde a sua candidatura até um ano após o término do seu mandato⁷⁷.

9.3 LIVRE ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais⁷⁸.

9.4 QUADRO DE AVISOS

As convenções têm assegurado que as empresas devem fornecer aos sindicatos de trabalhadores local para colocação de quadro de avisos para fixação de editais, avisos e notícias sindicais.

9.5 REALIZAÇÃO DE BALANÇOS

A realização de balanços fora do horário normal de funcionamento da empresa somente serão possíveis mediante acordo coletivo com a entidade sindical profissional.

77. Artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal. É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta greve nos termos da lei.

78. Artigo 543 da CLT.

10. PROTEÇÃO AO EMPREGO

10.1 GARANTIA DE EMPREGO

Constituição Federal em seu artigo 7º, ítem I, assegura relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Lamentavelmente, essa determinação constitucional não foi até hoje regulamentada.

Os Sindicatos têm lutado para inserir a garantia de emprego nas convenções coletivas, mas têm conseguido proteger os trabalhadores contra despedidas arbitrárias apenas em situações especiais.

A Constituição Federal, por outro lado, aumentou a multa do FGTS para 40%, o que não impede, na prática, a despedida imotivada.

Desde janeiro de 1996 está em vigor a Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que estabelece que não se dará término à relação de trabalho por iniciativa do empregador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Assegura o direito de recurso do trabalhador contra a despedida arbitrária e determina a consulta aos representantes dos trabalhadores quando o término da relação de trabalho ocorrer por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

10.2 ESTABILIDADE DO ALISTANDO

O emprego do trabalhador alistado para a prestação de serviço militar obrigatório está garantido a partir do recebimento pela empresa da notificação de que o trabalhador será efetivamente incorporado, até 60 dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar. Como a redação das convenções coletivas são diferentes, confira com o seu sindicato.

Durante o tempo em que o empregado prestar o Serviço Militar, seu contrato de trabalho fica interrompido, mas a empresa é obrigada a recolher o FGTS durante todo o período de afastamento.

10.3 ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que estiver em gozo do auxílio-doença tem o seu contrato de trabalho suspenso. A maioria das convenções coletivas no Estado de Santa Catarina asseguram este direito pelo prazo de 30 a 90 dias, após a alta concedida pela Previdência Social. Caso o empregado nesta condição seja demitido, deve procurar pelo Sindicato.

10.4 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantido o emprego, pelo prazo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

10.5 ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

É garantido o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 meses que antecederem a data em que se adquire o direito

à aposentadoria voluntária, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito⁷⁹.

10.6 ESTABILIDADE DA GESTANTE

Veja capítulo 7, *Direitos dos Pais e Mães*, item 7.1, *Estabilidade da Gestante*.

10.7 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Veja capítulo 9, *Direitos Sindicais*, item 9.2, *Estabilidade do Dirigente Sindical*.

10.8 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

Veja capítulo 8, *Condições de Trabalho*, item 8.6, *Estabilidade do Cipeiro*

79. Direito assegurado em convenção coletiva assinada pela Fecesc. Consulte o seu Sindicato

11 DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO

É de fundamental importância saber quais os direitos dos trabalhadores na hora da rescisão do contrato de trabalho. Deve-se ter especial atenção no caso de demissões sem justa causa, pois o Brasil ratificou a Convenção 158 da OIT, que proíbe demissões imotivadas.

Todo trabalhador deve saber como fazer o pré-cálculo de quanto vai receber pelas verbas rescisórias para evitar surpresas. Analisaremos as verbas rescisórias que os comerciários têm direito quando da rescisão do contrato de trabalho. Vamos nos ater às principais espécies de rescisão contratual:

- a) dispensa sem justa causa;
- b) pedido de demissão;
- c) aposentadoria;
- d) falecimento;
- e) dispensa por justa causa.

11.1 CARTA DE DEMISSÃO

Sempre que a demissão for imposta pelo empregador por justa causa este deverá comunicar o motivo da rescisão por escrito ao empregado, conforme asseguram as Convenções Coletivas.

11.2 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o empregado for dispensado e tiver de cumprir o aviso prévio, sua jornada de trabalho será reduzida em duas horas, ou poderá trabalhar 23 dias corridos e faltar ao serviço por 7 dias corridos sem prejuízo do salário⁸⁰.

80. Artigo 488, parágrafo único da CLT.

O empregado que obtiver novo emprego antes do término do aviso prévio, fica dispensado do cumprimento integral do referido aviso, devendo receber, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados. Consulte seu Sindicato.

Quando o empregado for dispensado de cumprir o aviso prévio deverá receber o salário relativo ao mesmo. Neste caso o prazo de pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias⁸¹, a contar do último dia trabalhado.

11.3 DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quando o empregador manda o empregado embora sem justa causa são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- aviso prévio (que pode ser trabalhado ou indenizado quando a dispensa é imediata.
- 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados);
- férias vencidas (quando houver);
- férias proporcionais (contando-se sempre do mês que o empregado começou a trabalhar);
- adicional de 1/3 sobre férias;
- comissões, DSR, horas extras, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.(quando houver);
- saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados do mês);
- FGTS, 8% sobre os dias trabalhados e 13º salário;
- 40% sobre o total dos valores referentes ao F.G.T.S., inclusive os depositados no banco;
- rescisão na forma do código 01, para fins de liberação do FGTS.
- fornecimento da Comunicação de Dispensa, preenchido e assinado pelo empregador.
- Indenização adicional.

81. Muitos empregadores utilizam o expediente de mandar o empregado cumprir o aviso prévio em casa. Essa é uma manobra ilegal. Ou o trabalhador cumpre o aviso prévio trabalhando ou é dispensado de cumpri-lo e as verbas rescisórias têm de ser pagas no prazo de 10 dias. Ver art. 477, parágrafo 6º, letra b, da CLT. O TST, em julgamentos de dissídios coletivos, tem concedido aviso prévio de 60 dias.

Descontos

- INSS;
- INSS sobre 13º salário;
- vale transporte;
- vale Refeição;
- adiantamento de salário;
- outros descontos autorizado pelo empregado.

11.4 PEDIDO DE DEMISSÃO

Quando o empregado não quer continuar trabalhando na empresa ele pede demissão e tem direito a receber as seguintes verbas rescisórias:

- 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados iniciando-se sempre no mês de janeiro, de cada ano ou da admissão);
- férias vencidas (quando houver);
- adicional de 1/3 sobre as férias;
- férias proporcionais;
- saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados no mês);
- comissões, horas extras, DSR, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.

Descontos

- INSS;
- INSS sobre 13º salário;
- vale refeição;
- vale transporte;
- aviso-prévio (quando o empregado pede demissão e não quer cumprir o aviso-prévio, o empregador pode descontar o

- equivalente a um mês de salário)⁸². Consulte seu Sindicato.
- outros descontos autorizados pelo empregado.

11.5 VERBAS DEVIDAS EM CASO DE APOSENTADORIA

Quando da aposentadoria do empregado não é necessário o empregador proceder a rescisão do contrato de trabalho. Quando a aposentadoria é de iniciativa do empregado, os direitos são iguais ao pedido de demissão; quando é por iniciativa do empregador, os direitos são iguais à dispensa sem justa causa.

11.5.1 DESCONTOS

Ao aposentar o trabalhador fica isento de contribuição para o INSS⁸³. Se o aposentado voltar a trabalhar, ele tem de continuar contribuindo para a Previdência.

11.6 VERBAS DEVIDAS EM CASOS DE FALECIMENTO

Caso o empregado venha falecer, seus dependentes ou sucessores terão direito a receber as seguintes verbas⁸⁴:

- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais;
- Férias vencidas;
- adicional de 1/3 sobre férias;
- saldo de salário, comissão, DSR, horas extras, gratificações, adicional noturno, etc.(se houver);
- FGTS: 8% sobre salários, 13º salário, comissões, DSR, grati-

82. Artigo 487, parágrafo 2º da CLT.

83. Cf. Lei 8.829, de 16 de abril de 1994, artigo 24.

84. O pagamento aos dependentes ou sucessores, dos valores, não recebidos em vida pelo respectivo titular, está garantido pela Lei 6.858 de 24.11.80.

ficações, adicional noturno, horas extras, etc.(se houver).

- auxílio funeral⁸⁵.

11.7 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Pela atual legislação, as razões que levam o patrão a demitir o empregado não estão sujeitas a um exame prévio pela Justiça. O ato do empregador que dispensa o empregado por justa causa tem efeitos imediatos. Somente através de uma apreciação posterior da Justiça do Trabalho, com toda a sua demora, poderá o trabalhador provar a inexistência da Justa Causa. Tal situação espera há muito tempo por mudanças.

Para piorar ainda mais a situação, a CLT define os casos de justa causa de forma imprecisa, dando margem a inúmeras interpretações, possibilitando ao empregador rescindir de imediato o contrato de trabalho.

Por tudo isso, o trabalhador demitido por justa causa deve procurar de imediato o seu Sindicato para buscar orientação sobre se realmente houve ou não justa causa.

Os direitos do trabalhador demitido por justa causa são:

- férias vencidas e proporcionais, se houver, acrescidas de um terço prevista na Constituição;
- saldo de salários, horas extras, DSR, comissões, gratificações, prêmios, adicional noturno, etc.(se houver).

Lembramos que o trabalhador dispensado por justa causa possui direito a férias proporcionais, considerando que o Decreto nº 3.197, publicado em 6/10/99, estabelece que a Convenção nº 132 da OIT deve ser executada e cumprida inteiramente.

11.8 HOMOLOGAÇÃO

A legislação trabalhista⁸⁶ estabelece que a rescisão de contrato dos empregados com mais de um ano de serviço deve se

85. Alguns Sindicatos têm em suas convenções auxílio funeral pago pela empresa.

86. Artigo 477 da CLT.

realizar sob a fiscalização do Sindicato e, na inexistência deste, da Delegacia Regional de Trabalho (DRT). Esse ato é chamado de homologação, quando são conferidos os cálculos dos direitos que o empregado tem a receber, seja no caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

No caso de empregados com menos de 1 ano de serviço, a legislação não prevê homologação e o pagamento é realizado na própria empresa, mas você deve consultar o seu Sindicato para saber se a convenção coletiva local não estabelece a obrigatoriedade de homologação no Sindicato inclusive de empregados com menos de 1 ano no serviço.

O fato do empregado assinar o recebimento das quantias constantes da folha de rescisão não significa que estão quitados os seus direitos, dando-os por cumpridos. A sua assinatura só atesta que recebeu os valores constantes da folha, podendo reclamar perante a Justiça do Trabalho as diferenças que porventura houverem, inclusive horas extras trabalhadas e não pagas. No entanto, face ao enunciado 330 do TST, deve-se ressaltar eventuais divergências ou diferenças quando estas se referirem a verbas rescisórias, evitando assim futuros problemas no desenvolvimento da ação trabalhista.

Como muitas empresas pagam “*por fora*”, o empregado fica surpreso com a quantia que tem a receber no momento da rescisão, principalmente o valor referente ao FGTS. Algumas empresas costumam fazer o acerto da diferença depois da homologação, mas nem sempre isso acontece. Fique atento e exija seus direitos através do seu Sindicato.

Quando o empregado está dispensado do aviso prévio, o prazo para homologação é de 10 dias. Quando ele o cumpriu, deve ocorrer no dia imediato após o fim do aviso. Se esses prazos não forem cumpridos por culpa da empresa, ela terá de pagar ao trabalhador uma multa correspondente a um salário do empregado.

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em moeda corrente, em cheque administrativo da empresa, ou depósito em conta corrente.

Os Sindicatos e a Federação possuem um departamento

específico para fazer as homologações e advogados para encaminhar sua ação trabalhista.

11.9 SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA

Quando o empregado é dispensado sem justa causa, levanta todos os valores depositados na sua conta vinculada acrescidos de juros, correção monetária e a multa de 40%, prevista na Constituição.

Quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem acesso imediato aos valores depositados em sua conta, podendo apenas levá-los nas seguintes hipóteses:

a) extinção total da empresa, fechamento de qualquer de seus estabelecimentos, supressão de parte de suas atividades, ou ainda falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão do contrato de trabalho;

b) aposentadoria pela Previdência Social;

c) falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes;

d) pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro de Habitação (SFH);

e) liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário;

f) pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria;

g) quando permanecer 3 anos ininterruptos sem crédito de depósitos;

h) extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1979.

Os depósitos do FGTS são corrigidos mensalmente no 10o dia de cada mês, logo é bom aguardar a virada do mês para proceder ao saque.

11.10 SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego⁸⁷ é o auxílio coberto pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho, e tem por finalidade prover a assistência financeira temporária do trabalhador desempregado.

Para ter direito ao Seguro Desemprego o trabalhador terá que preencher os seguintes requisitos:

- ter recebido salário (de pessoa jurídica ou pessoa física) nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data de sua demissão, ou seja, ter trabalhado com carteira assinada e recolhido à Previdência Social.

- ter sido demitido sem justa causa. No ato da rescisão contratual o empregador deverá entregar ao empregado demitido o formulário do Seguro Desemprego devidamente preenchido e assinado, juntamente com o Termo de Rescisão Contratual e demais documentos necessários.

- ainda não ter obtido novo emprego.

- não estar em gozo de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho e o auxílio suplementar.

O empregado poderá encaminhar o seu requerimento do Seguro Desemprego em qualquer agência da Caixa Econômica Federal ou Posto de Atendimento do Ministério do Trabalho, após decorridos os primeiros sete dias de sua demissão. O requerimento deverá ser acompanhado da Carteira de Trabalho e do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

O valor do benefício será definido com base na média dos salários recebidos nos últimos três meses anteriores à dispensa, não podendo ser inferior a um salário mínimo.

Uma vez recebido o benefício, o trabalhador somente poderá requerê-lo novamente decorrido um período mínimo de 16 meses do último recebimento e desde que preencha novamente os requisitos necessários.

87. Lei 7.998/90 – Art. 7º Inciso IV do Art. 201 e Art. 239 da Constituição Federal.

O benefício poderá ser cancelado, mesmo que o trabalhador já tenha recebido parte dele, pelos seguintes motivos:

- for admitido em novo emprego;
- iniciar o recebimento de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho, o auxílio suplementar ou o abono de permanência no serviço;
- falsidade nas informações necessárias à habilitação;
- fraude, visando a percepção indevida do benefício;
- morte do segurado (o seguro desemprego é intransferível).

Sindicatos filiados à Fecesc

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DO VALE DO ARARANGUÁ

Rua Getúlio Vargas 352 – sala 31 – Ed. Katiussi - CEP: 88900-000 – ARARANGUÁ - Fone/fax: (48) 3254-19-64 - E-mail: sitracomara@contacto.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAÇADOR

Rua Dr. Moacir Sampaio, 235 – Cx. Postal: 331- CEP: 89500-000 - CAÇADOR
Fone/fax: (49) 3563-12-92 – E-mail: seccacador@terra.com.br
Home-page: www.seccacador.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CANOINHAS

Rua Rui Barbosa 393 – Cx. Postal: 173 – CEP: 89460-000 – CANOINHAS
Fone/fax: (47) 3622-42-82 – E-mail: brt_sindicatoecc@brturbo.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CHAPECÓ

Rua Leoberto Leal 58-D – Cx. Postal: 182 – CEP: 89802-140 – CHAPECÓ
Fone: (49) 3322-54-88 Fax: (49) 3322-58-57 -
E-mail: sindicom@desbrava.com.br Home-page: www.sindicomchapeco.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CONCÓRDIA

Rua Marechal Deodoro 1217 – Cx. Postal: 08 – CEP: 89700-000 – CONCÓRDIA
Fone/fax: (49) 3442-38-29 – E-mail: comerciariosconcordia@gmail.com

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA, ATACADISTA E SIMILARES DE CURITIBANOS

Rua Archias Ganz, 510 – Bairro Bosque - CEP: 89520-000 – CURITIBANOS
Fone: (49) 3241 4629 – E-mail: sec.ctbanos@brturbo.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO EXTREMO OESTE DE SC

Rua Santos Dumont 235 – sala 06 – CEP: 89900-000 – SÃO M. DO OESTE
Fone: (49) 3622 0163 - Fax: (49) 3621-06-58 - E-mail: seceosc@smo.com.br
e seceoscmh@mhnet.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FLORIANÓPOLIS

Rua Jerônimo Coelho 325 – Edif. Julieta – 2º andar – Cx Postal:789 –
CEP: 88010-030 – FPOLIS – Fone: (48) 3224-43-37 Fax: (48) 3223-69-54
E-mail: sec@floripa.com.br Home-page: www.sec.floripa.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE FRAIBURGO

Rua Olavo Billac 280 – Bairro São José – CEP: 89580-000 – FRAIBURGO
Fone: (49) 3246-36-66 ou (49) 3246-46-68 – E-mail: sintcof@terra.com.br
Home-page: www.sintcof.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA E SIMILARES DE IMBITUBA

Rua Irineu Bornhausen 700 – 2º andar – CEP:88780-000 – IMBITUBA
Fone: (48) 3255-17-25 – E-mail: comerciarior.sc@gmail.com

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAJAÍ

Rua Samuel Heusi 320 – CX Postal: 356 – CEP: 88301-070 – ITAJAÍ
Fone: (47) 3348-19-72 Fax: (47) 3348-22-94
E-mail: secitajai@milnegocios.com.br - Home-page: www.secitajai.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAPEMA E REGIÃO

Rua 236 no: 200 – Edif. Cardeal – Meia Praia – CEP: 88220-000 – ITAPEMA
Fone/fax: (47) 3368-77-07 – E-mail: secitapema@terra.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JARAGUÁ DO SUL

Rua Frederico Bartel, 140 – Cx Postal: 11 – CEP: 89251-800 – JARAGUÁ
Fone: (47) 3371 1555 Fax: (47) 3371 1555 – E-mail: sec_jaragua@terra.com.br
Home-page: www.secjaragua.org.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JOAÇABA

Rua Frei Rogério 525 – Cx Postal: 154 – CEP: 89600-000 – JOAÇABA
Fone: (49) 3522-39-77 Fax: (49) 3522-39-77 – E-mail: secjba@softline.com.br
Home-page: www.secjba.org.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LAGUNA

Rua Voluntário Benevides 439 – CX Postal: 47 – CEP: 88790-000 – LAGUNA
Fone/fax: (48) 3644-09-22 – E-mail: sind.laguna@terra.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO DO SUL

Rua Coelho Neto 75 – Edif. Coelho Neto – salas 42 e 44 – CX Postal: 265 –
CEP: 89160-000 – RIO DO SUL
Fone/fax: (47) 3521-10-35 – E-mail: secriodosul@softhouse.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO LOURENÇO DO OESTE

Rua Ernesto Bauter nº 891 – sala 02 – Bairro Brasília – CEP: 89990-000 –
SÃO LOURENÇO DO OESTE
Fone: (49) 3344-27-12 – E-mail: secv@proserv.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO
Sede:

Rua Sebastião Lentz 101- Praia Comprida - CEP: 88103-750 – SÃO JOSÉ
Fone: (48) 3343-0169 ou 3257-3059 Fax: (48) 3357-6862
E-mail: secsj@brturbo.com.br Home-page: www.secsj.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE TUBARÃO E REGIÃO

Rua Lauro Muller 80 – 3º andar – CX Postal: 408 – CEP: 88701-100 –TUBARÃO
Fone/fax: (48) 3622-24-18 - E-mail: sect@tubanet.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE VIDEIRA

Rua XV de Novembro 636 – 1º andar – sala 02 – Edif. Luan – CEP: 89560-000
– VIDEIRA - Fone: (49) 3566-01-69 Fax: (49) 3566-24-60
E-mail: tesouraria@secovide.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE XANXERÊ

Rua Victor Konder 899 – sala 01 – CEP: 89820-000 – XANXERÊ
Fone/fax: (49) 3433-15-75 – E-mail: secxe@netbig.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE XAXIM

Rua Farrapos, 829 – CEP: 89825-000 – XAXIM
Fone: (49) 3353-41-29 – E-mail: siecaxim@zipway.com.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS DE FLORIANÓPOLIS

Av. Mauro Ramos 1624 – 1º andar – CEP: 88020-302 – FLORIANÓPOLIS
Fone: (48) 3228-51-40 Fax: (48) 3229-86-31 – E-mail: seef@intergate.com.br
Home-page: www.seef.org.br

A reprodução deste Manual, em todo ou parte só poderá ser feita com autorização da FECESC



Diretoria - Efetivos: Francisco Alano (Presidente), Ivo Castanheira, Nadir Cardozo dos Santos, Ana Maria Roeder, Aquilino Rodrigues, Ademar Weber, Paulo Roberto Ladwig, Natanael Moreira de Mattos, Ivanir Reisdorfer, Rosemeri Miranda Prado Moreira, Neudi Antonio Giachini, José Roberto da Silva, Paulo Roberto Vieira, Fátima Maria Andolfatto Taborda, Cleusa Brazzo.

Suplentes da Diretoria: Odir José da Silva, Newton Olm, Jair Arcenego Anastácio, Cândida Dienir Alves Martins, Ricardo Alves de Sousa, Luiz Leal, Nivaldo Rodrigues

Conselho Fiscal - Efetivos: Lael Martins Nobre, Evandro Pegoraro, Vera Lúcia Meurer

Suplentes do Conselho Fiscal: Sandro Luiz de Oliveira, Elinilce Dalagnol, Marcos Roberto Souza de Oliveira

Delegados Representantes - Efetivos: Vilmar Zollner e Hélio Francisco Andrade

Delegados Representantes - Suplentes: Volmir Maurer e Luiz Bedin.

"O homem perde a condição de
ser homem quando perde a
capacidade de indignar-se"
Maiakowiki

"Tudo é ousado para
quem a nada se atreve"
Fernando Pessoa
