

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000675/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015082/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.101253/2022-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/04/2022

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DO COMERCIO DA REGIAO DE CHAPECO, CNPJ n. 82.941.097/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS TRAB NA MOV DE MERC EM GERAL DE CHAPECO, CNPJ n. 80.628.233/0001-72, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS TRAB.NA MOV.DE MERC.EM GERAL E AUX.DE ADM.DE ARAMZ.GERAIS,SIMILARES,CONEXOS E ASSEM.DO ESTADO DE SC, CNPJ n. 05.091.762/0001-64, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral**, com abrangência territorial em **Águas de Chapecó/SC, Águas Frias/SC, Arvoredo/SC, Caxambu do Sul/SC, Chapecó/SC, Cordilheira Alta/SC, Coronel Freitas/SC, Cunhataí/SC, Formosa do Sul/SC, Guatambú/SC, Irati/SC, Jardinópolis/SC, Lajeado Grande/SC, Marema/SC, Nova Erechim/SC, Nova Itaberaba/SC, Palmitos/SC, Pinhalzinho/SC, Planalto Alegre/SC, Quilombo/SC, Santiago do Sul/SC, São Carlos/SC, Saudades/SC, União do Oeste/SC e Xaxim/SC.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023**

Fica garantido o piso salarial da categoria, **a partir de 01 de março de 2022, no valor de R\$ 1.555,63** (um mil quinhentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e três centavos).

Parágrafo 1º - Os valores previstos para o piso salarial da categoria referem-se para pagamento mensal, com carga horária integral, admitindo-se em qualquer hipótese o valor proporcional em trabalho com carga horária menor.

Parágrafo 2º - O salário normativo não se constituirá em base de cálculo para o adicional de insalubridade, aplicando-se o disposto no art. 192 da CLT.

Parágrafo 3º - Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, garantindo-se nos termos do § 2º do art. 428, da CLT, o salário mínimo hora.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023**

A partir de 01 de março de 2022 todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo terão reajuste salarial no percentual de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento), calculados sobre os salários percebidos no mês de fevereiro de 2022, correspondente aos índices inflacionários apurados no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

Parágrafo 1º – Poderá ser compensado todo e qualquer reajuste, aumentos, antecipações e adiantamentos espontâneos.

Parágrafo 2º – Aos empregados admitidos após a data base de março/2021, com contrato em vigor em 01 de março de 2022, terão seus salários corrigidos na proporção do tempo de serviço na empresa, mediante a aplicação do índice inflacionário acumulado e relativo ao período trabalhado.

Parágrafo 3º – Para a aplicação da proporcionalidade estabelecida nesta cláusula, será considerada como mês completo, para efeito do mês da admissão, a fração igual ou superior a quinze dias.

Parágrafo 4º – No reajuste proporcional será observada a data de admissão do empregado e aplicação do percentual acumulado correspondente somente ao índice inflacionário do período.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamentos com a discriminação das importâncias pagas, e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS ao empregado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DAS DIFERENÇAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023**

As diferenças salariais apuradas a partir de 01 de março de 2022, por conta da aplicação da presente Convenção Coletiva, poderão ser pagas aos trabalhadores juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de Maio/2022.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES E NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas ficam responsáveis pela correta anotação na carteira de trabalho de cada empregado, levando em consideração sua função dentro da empresa, conforme o Código Brasileiro de Ocupação (CBO), observando-se o respectivo enquadramento e todas as atividades ajustadas, independentemente de enquadramento.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA OITAVA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

No caso de ocorrer rescisão de Contrato de trabalho por justa causa, as empresas comunicarão ao empregado por escrito, as infrações motivadoras, conforme art. 482 da CLT.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - DA DILATAÇÃO DO PRAZO DO EXAME DEMISSIONAL

Nos termos da Portaria nº 24 de 29 de dezembro de 1994, com alterações introduzidas pela Portaria nº 08 de 08 de maio de 1996, todas do **Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho**, item 7.4.3.5 e sub-itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, as empresas ficam dispensadas de realizar o exame médico demissional quando da rescisão contratual, desde que o último exame feito pelo empregado não tenha se realizado há mais de **270 (duzentos e setenta)** dias, as empresas com grau de risco 1 e 2 e, de **180 (cento e oitenta)** dias as empresas com grau de risco 3 e 4.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA FORÇA SUPLETIVA DE TRABALHO

Havendo necessidade de suplementação de trabalhadores para o atendimento de serviços imprevistos, as empresas poderão requisitar às entidades sindicais profissionais convenientes, Força Supletiva de Trabalho (Trabalhadores Avulsos), sem vínculo empregatício, conforme dispõe a Lei nº 9.719/98, Decreto nº 3.038/99 e a Lei nº 12.023/09, cuja remuneração será livremente negociada entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), podendo ser por produção, tarefa, peça ou diária.

**Parágrafo Único** - Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, que trabalham de forma intermediados pela entidade sindical de 1º ou 2º grau, na forma das decisões dos tribunais (Acórdão 5312/98 do TRT/SC e Acórdão 7580/97 TRT/SC), não os vincula sob o prisma empregatício, pois os mesmos recebem todas as verbas trabalhistas antecipadamente (Lei 9023/95 C/C Lei 5433/68 e art. 9º do Decreto-lei nº 5 de 04/04/66 e Acórdão TST nºs 12.305/1997 e 2967/94).

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O termo de quitação anual, para ter eficácia legal, deverá ser homologado perante os sindicatos dos empregados e dos empregadores da categoria, quando solicitado pela empresa e empregado, na vigência ou não do contrato de emprego.

**Parágrafo 1º** - A empresa e empregado que não mantiver vínculo associativo com os sindicatos convenientes, respectivamente, precisará arcar previamente com o valor equivalente a R\$ 200,00 (duzentos reais), por evento, em favor dos sindicatos, cujo importe será rateado em partes iguais para cada entidade, com emissão do respectivo recibo.

**Parágrafo 2º** - O termo de quitação anual terá eficácia liberatória geral em relação ao contrato de trabalho, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo 3º** - Para emissão do Termo de Quitação, deverá ser apresentado requerimento firmado por empregador e empregado junto ao Sindicato Patronal, que analisará a documentação apresentada e encaminhará ao Sindicato Laboral para chancela e emissão do Termo.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

## **PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO/QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

É facultado a celebração de contrato de trabalho com cláusulas recíprocas de direitos e obrigações, entre empresas e empregados quando o empregado realizar curso de especialização patrocinado pela empresa.

### **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

Provado o não cumprimento das funções inerentes e legais do empregado, poderão ser aplicadas medidas disciplinares.

### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS INFRAÇÕES DE TRÂNSITO**

Todo o empregado, quando utilizar veículo da empresa, será responsável pelas infrações de trânsito que der causa, inclusive com pagamento das multas decorrentes.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISOS**

As empresas disponibilizarão quadro apropriado para a colocação de avisos de interesse da categoria profissional.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

É facultado às empresas, independente da compensação de horas, estabelecerem a prorrogação da jornada diária de trabalho dos empregados, até o limite legal, observado as condições estabelecidas no presente instrumento coletivo e os horários determinados pelo empregador.

**Parágrafo Único:** - Em razão das peculiaridades dos serviços, as empresas ficam autorizadas a prorrogar a jornada diária do empregado até o limite de quatro horas além do limite normal da jornada diária, observando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, remunerando-as ou compensando-as, na forma legal.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas poderão estabelecer a duração diária de trabalho dos empregados superior a normal, visando a compensação das horas não trabalhadas, desde que o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias.

**Parágrafo 1º** - A compensação é extensiva a todos os empregados das empresas, abrangidos pelo presente instrumento, independente de qualquer acordo individual, podendo a empresa estabelecer periodicidade inferior ao período previsto no caput da presente cláusula, desde que cientificado antecipadamente aos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da

jornada extraordinária, na forma do caput da presente cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou o desconto das horas negativas existentes;

**Parágrafo 3º** - Serão admitidas e válidas as alterações de jornada de trabalho, de turnos de trabalho e as escalas de trabalho, inclusive pelo sistema de revezamento mesmo que exceda a jornada máxima diárias, desde que elaboradas e comunicadas de forma antecipada.

**Parágrafo 4º** - As empresas elaborarão demonstrativo individualizado das compensações realizadas no período estabelecido no caput da presente cláusula ou outro período definido pela empresa, considerando a data de início da vigência da respectiva compensação, do presente instrumento ou a data de admissão do trabalhador na empresa;

**Parágrafo 5º** - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários;

**Parágrafo 6º** - Os intervalos de descanso entre jornadas de trabalho ou entre turnos de trabalho, especialmente o intervalo para repouso e alimentação, poderão ser reduzidos ou dilatados, conforme a conveniência da empresa, a fim de adequar escalas de trabalho, turnos, sistema de revezamento, compensações ou necessidade de atividades.

**Parágrafo 7º** - Ficam validados os acordos individuais ou coletivos, verbais ou escritos, existentes anteriores ao presente instrumento coletivo.

**Parágrafo 8º** - O tempo utilizado para vestir ou trocar os uniformes, no início ou término de jornada, não será computado na jornada de trabalho.

**Parágrafo 9º** - As horas de repouso dos ajudantes de motorista em viagem, mesmo que cumpridas dentro do caminhão, não serão consideradas como jornada de trabalho ou tempo a disposição do empregador.

**Parágrafo 10º** - Independente do caput da presente cláusula, fica autorizada às empresas a suprimirem o trabalho aos sábados, com compensação da jornada de trabalho durante a semana, independentemente de qualquer formalidade com o empregado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FERIADOS

Fica permitido o trabalho em feriados nas atividades de movimentação de mercadorias em geral, nos termos do art. 6º-A, da Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, sendo que será assegurado aos empregados a concessão da folga correspondente ao repouso semanal remunerado, no prazo de 30 (trinta) dias da data trabalhada ou pagamento de indenização correspondente ao valor da hora trabalhada a título de ajuda de custo e, por sua natureza indenizatória, não incorpora a remuneração do trabalhador e não gera qualquer reflexo ou incidência de natureza trabalhista, fundiária ou previdenciária, nos termos do § 2º, do art. 457, da CLT.

**Parágrafo único:** O descanso semanal remunerado poderá ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, independente do lapso de dias existentes entre uma folga e outra.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

As empresas poderão conceder as férias individuais ou coletivas com início em qualquer dia útil da semana, independente de preceder a feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas fornecerão para todo trabalhador abrangido por este instrumento coletivo, todos os equipamentos de proteção individual, estendendo igual obrigação aos trabalhadores avulsos em regime de força supletiva, de acordo com a legislação vigente.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO UNIFORME**

As empresas que exigirem o uso do uniforme o farão conforme condições dispostas em regulamento interno e deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Reconhecem as partes que o adicional de insalubridade, quando devido nos termos da legislação vigente, será pago tendo como base de cálculo o salário mínimo de que trata o art. 76 da CLT.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MEDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos serão aceitos pelas empresas desde que entregues no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas após o afastamento do empregado ou no retorno, se inferior à este prazo, podendo ser ratificados pelo médico das mesmas.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA DISPENSA DO MÉDICO COORDENADOR**

De acordo com a Portaria nº 24 e Portaria nº 8 do MTb/SST, que modificou a NR-7, ficam dispensadas de indicar médico coordenador as empresas enquadradas na categoria com grau de risco 1 e 2 que tenham até **50** (*cinquenta*) empregados e as enquadradas no grau de risco 3 e 4 que tenham até **20** (*vinte*) empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO LIVRE ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL NA EMPRESA**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para o desempenho de suas funções, desde que autorizados pela empresa e fazendo-se acompanhar por um membro dela, vedando-se a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

**Parágrafo Único** – As empresas concederão um período de 15 (quinze) minutos em horário de expediente a cada semestre, quando devidamente solicitado expressamente pela Organização Sindical, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, com o intuito de reunir os trabalhadores da categoria nas dependências da empresa para tratar de assuntos gerais de interesse do Sindicato e da categoria representada.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Observado as autorizações prévia e expressa dos empregados, ficam as empresas obrigadas a descontar a Contribuição Negocial dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, durante a vigência do mesmo, a importância equivalente a 3,0% (três por cento) da remuneração mensal dos meses de maio de 2022, agosto de 2022, dezembro de 2022, maio de 2023, agosto de 2023 e dezembro de 2023.

**Parágrafo 1º** – A contribuição que trata a presente cláusula destina-se a manutenção da entidade, assistência jurídica, saúde e lazer dos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10/06/2022, 10/09/2022, 10/01/2023, 10/06/2023, 10/09/2023, respectivamente, e os recolhimentos com atraso serão atualizados monetariamente pela Taxa Selic, além da multa de 10% (dez por cento), calculadas sobre o valor atualizado.

**Parágrafo 3º** – Para obtenção da Guia de Recolhimento da Contribuição Negocial, a empresa deverá solicitar junto ao Sindicato Laboral através do e-mail: **sitrammec@gmail.com** ou pelo telefone (49) 3323-1100.

**Parágrafo 4º** – Os empregados contrários a aplicabilidade da presente cláusula poderão se opor, mediante manifestação por escrito ao sindicato profissional, com cópia para a empresa, no prazo de 30 (trinta) dias que antecedem a data de vencimento do respectivo desconto.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA COMPETÊNCIA PARA MEDIAÇÃO

As partes nomeiam a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia – CONCILIA, instituída através da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada em 30 de novembro de 2004 e registrada na Delegacia Regional do Trabalho – DRT em 13 de dezembro de 2004, sob o nº. 2123, do Sindicato do Comércio Varejista de Chapecó e do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Chapecó, Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Auxiliares em Administração de Armazéns, Similares, Conexos e Assemelhados de Xaxim, Federação dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Auxiliares da Administração de Armazéns Gerais, Similares, Conexos e Assemelhados do Estado de Santa Catarina, de acordo com o previsto no artigo 625-C, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2.000, localizada a Avenida Getúlio Vargas, 1748-N, Condomínio CESEC, centro, na cidade de Chapecó/SC, como instância de mediação e conciliação pré-processual das relações jurídicas entre os empregadores e os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, como opção antes de ser proposta ação judicial de reclamatória trabalhista por funcionários ou ex-funcionários.

§ 1º O procedimento visa privilegiar a conciliação e a mediação, como instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, reduzindo a judicialização dos conflitos da categoria.

§ 2º Nos termos do art. 625-E, parágrafo único, da CLT e sua interpretação normativa deste instrumento coletivo, o termo de conciliação homologado pela CONCILIA é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, na mais rasa, irrestrita e abrangente quitação do contrato de trabalho objeto da lide apresentada perante a comissão, não se limitando às parcelas expressamente mencionadas no termo.

§ 3º Na hipótese de o termo de conciliação não objetivar a quitação ampla, na forma referida no parágrafo anterior, as partes deverão ressaltar expressamente as parcelas que não se encontram quitadas e que poderão ainda ser objeto de futuro litígio.

§ 4º Os procedimentos conciliatórios serão realizados na forma da legislação vigente e do Regimento Interno da Concilia.

§ 5º As custas serão suportadas conforme normas da CONCILIA.

§ 6º Os empregados deverão ser assistidos perante a CONCILIA por advogados, sendo vedada a representação de advogado único para a empresa e empregado.

§ 7º Nas sessões que apreciarem demandas propostas por integrantes da categoria dos sindicatos participantes desta convenção, será obrigatória a comunicação ao sindicato laboral por meio de endereço eletrônico da entidade, facultada a participação do seu representante nas respectivas sessões.

**ERNANI ZOTTIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO DA REGIAO DE CHAPECO**

**ONEIDE DE PAULA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NA MOV DE MERC EM GERAL DE CHAPECO**

**MARCELO ROQUE PEGORARO  
TESOUREIRO  
FEDERACAO DOS TRAB.NA MOV.DE MERC.EM GERAL E AUX.DE ADM.DE ARAMZ.GERAIS,SIMILARES,CONEXOS E  
ASSEM.DO ESTADO DE SC**

## **ANEXOS ANEXO I - AGE SICOM**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - SINDICATO E FEDERAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.