

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA / CONSULTA MÉDICA / EXAMES COMPLEM

Serão abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

a) A falta do empregado de até meio período no caso de consultas médicas comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.

b) No caso dos exames complementares, o período de abono será conforme a prescrição médica que deverão ser comprovadas através de atestados médicos ou declarações de comparecimentos fornecidas por hospitais, pronto atendimentos e postos de saúde, desde que tenha assinatura de um responsável, data e horário dos atendimentos.

c) No dia em que o funcionário for agendar a sua consulta médica, o mesmo deverá entregar cópia do agendamento e/ou declaração de comparecimento para o abono das horas necessárias para o agendamento. Devendo observar que serão abonadas apenas as horas necessárias para o agendamento.

d) No caso de declaração de comparecimento o funcionário deve retornar para cumprir o restante da jornada sob pena de aplicação das penalidades legais.

e) O funcionário terá o prazo de 48 horas para entregar o atestado ou declarações, juntamente com uma cópia, pessoalmente ou através de um representante.

O empregador deverá devolver ao funcionário a cópia do atestado ou declaração com a data e assinatura da pessoa responsável pelo recebimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR POR DOENÇA DE DEPENDENTE

Serão abonadas as faltas nas seguintes hipóteses:

a) A falta de meio expediente do empregado no caso de consultas médicas de dependentes menores de 16 (dezesesseis) anos ou inválidos, devendo haver a comunicação prévia e a comprovação da consulta em até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, e o atestado médico deve estar em nome do dependente, o qual não será computado como auxílio doença.

b) A falta de um dia integral para acompanhamento em internações hospitalares no dia da internação e da alta de menores de 16 (dezesesseis) anos ou inválidos, devendo ser comunicado ao seu superior e comprovada através de atestado ou declaração em até 48 (quarenta e oito) horas após a falta, e o atestado médico deve estar em nome do dependente, o qual não será computado como auxílio doença.

Parágrafo Primeiro: Quando mais de um empregado da mesma empresa for responsável legal pelo dependente mencionado no "caput" desta cláusula, somente a um deles se estenderá o benefício.

Parágrafo Segundo: Aos trabalhadores da escala de 12X36, o período abonado será de 6 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL 12X36

Fica facultado aos condomínios e as empresas contratarem profissionais estabelecendo jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso, qualquer que seja a função, devendo ser respeitado o piso mínimo profissional fixado nesta convenção.

Parágrafo Terceiro: As horas prestadas em dias de feriados oficiais, excluídos os pontos facultativos, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), proporcional às trabalhadas, independentemente da remuneração relativa ao repouso, conforme determinação da súmula 146 do TST. A contagem desta jornada inicia-se as 00:00hs.

Parágrafo Sétimo: A mudança de jornada de trabalho da escala 12X36 para a de 44 horas semanais, ajustadas em comum acordo entre empregado/empregador, não ensejará a obrigatoriedade de qualquer aumento salarial, porém deverá ser homologada a alteração de contrato de trabalho na entidade sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - OBRIGATORIEDADE DA DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO A ENTIDADE SINDICAL

Os empregadores deverão solicitar aos funcionários no momento da admissão a declaração de comparecimento à entidade sindical (SECOVELAR), que tem como objetivo fornecer os

esclarecimentos sobre a função a ser exercida, Convenção Coletiva, demais benefícios e na oportunidade demonstrar interesse ou não em sua filiação. Nas cidades onde não há sede ou subsele do secovelar, o atendimento será presencial mediante agendamento, de no máximo 3 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REUNIÕES E CURSOS

Parágrafo Sexto: Em caso de o funcionário já ter realizado algum curso, que não os proporcionados pelos sindicatos, na área nos últimos 24 meses, deverá o mesmo homologar junto aos sindicatos, respeitada a grade curricular, carga horária e pré-requisitos aprovados pelos sindicatos, recebendo uma certificação de atualização do mesmo, desde que já esteja exercendo sua função no mínimo 12 meses no mesmo empregador, desde que este seja cientificado na hora da admissão.

Parágrafo Sétimo: No momento da admissão é de responsabilidade do funcionário apresentar todos os certificados de cursos já realizados, tanto os realizados pelos sindicatos ou não, requisito este necessário para após a carência já estabelecida ter direito a gratificação. Ficando o empregador obrigado a dar um protocolo de ciência do recebimento dos certificados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

No mês de outubro de 2017, o Secovelar disponibilizará no site o boleto destinado à contribuição espontânea do material escolar. O valor sugerido é de R\$ 20,00 (vinte reais) por funcionário empregado ou dependente estudante. Observando que o valor pode ser pago de forma proporcional. O pagamento desse auxílio é facultativo aos empregadores, os quais não serão submetidos a qualquer penalidade ou ônus quando optarem pelo não pagamento do boleto.



Informativo SECOVELAR

Edição nº 5

www.secovelar.com.br



FORTALECER O SINDICATO

É mais comum do que se imagina um trabalhador, ou grupo de trabalhadores de uma mesma empresa, desconhecer(em) o porquê da existência de seu sindicato, por qual motivo tornar-se sócio. Muitos, inclusive, querem filiar-se, mas acabam não o fazendo por acreditarem não ser uma coisa tão necessária.

O que eles desconhecem é que o sindicato é o representante legítimo dos trabalhadores, porta-voz do conjunto de uma empresa nas negociações individuais e de toda uma categoria quando do acordo coletivo. É o sindicato que se senta com os patrões e equipara as forças para a resolução de demandas. É ele quem negocia salários, direitos ou o cumprimento da Convenção Coletiva. É ele quem negocia e conquista benefícios, como cursos, descontos em convênios. Ou alguém acredita que os patrões seriam capazes de, espontaneamente, oferecer aumento para os trabalhadores? Ou fornecer vale transporte com desconto? Não, nós temos de correr atrás

do prejuízo e negociar, até o último instante, melhorias para todos os trabalhadores e o cumprimento das normas estabelecidas.

E não é apenas filiar-se ao seu sindicato e achar que tudo está resolvido. É preciso que cada trabalhador seja atuante, participe das assembleias quando necessário e esteja engajado na luta, que é de todos. Sem estes ideais, o sindicato não existe enquanto representação.

Por isto, trabalhadores, associem-se ao seu sindicato. Nossa união, organização e mobilização são a chave para novas e importantes conquistas. São os interesses de todos que estão em jogo.



sindicalize-se Juntos somos + Fortes

De acordo com levantamento, das 850 emendas da reforma trabalhista, 1/3 foram apresentadas por empresários. Ou seja, a patronal. Seriam esses interessados no fortalecimento da classe trabalhadora? Dentre os prejuízos do fim da contribuição sindical estão:

A possibilidade do patrão fazer acordos indecentes com o trabalhador, sob ameaça de demissão, e esses valerão mais que a lei;

Os patrões poderão reduzir salários;

A jornada de trabalho poderá ser aumentada, se esse for o interesse do patrão;

Os patrões poderão reduzir os valores de indenização por danos morais;

Não caia no conto do vigário. A contribuição sindical é um benefício que vai diretamente ao encontro do interesse do trabalhador.

Muitos trabalhadores comemoraram o fim da contribuição sindical compulsória, como se esse fosse um benefício ofertado pelo governo. Mas será que isso é verdade?

Rua 2.350, nº1.275 – Centro
Bal. Camboriú / SC
Fone: (47) 3367-2628 / 99942-6323
Email: secovelar@secovelar.com.br



Santa Catarina



UNIDOS SOMOS MAIS FORTES!



CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos salariais mensais abaixo relacionados com vigência a partir de 1º/5/2017, conforme categorias a seguir:

3.1 Empregados em Condomínios e Edifícios residenciais, mistos, horizontais e verticais.

Zeladores: R\$ 1.514,00

Porteiros e vigias: R\$ 1.318,00

Limpeza em geral: R\$ 1.318,00

Outras funções: R\$ 1.318,00

Serviços Gerais: R\$ 1.335,00

Folguistas: R\$ 1.423,00

3.2 Empregados das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis.

Office-boys/girls: R\$ 1.202,00

Limpeza em geral: R\$ 1.245,00

Serviços Gerais: R\$ 1.290,00

Outras funções: R\$ 1.319,00 (um mil, trezentos e dezenove reais)

3.3 Empregados em condomínios e edifícios comerciais

Zeladores: R\$ 1.514,00

Porteiros e vigias: R\$ 1.318,00

Limpeza em geral: R\$ 1.318,00, mais insalubridade, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Receptionistas e outros: R\$ 1.318,00

Office boy: R\$ 1.202,00

Sector de manutenção R\$ 1.286,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Sector administrativo: R\$ 1.318,00

Sector de segurança: R\$ 1.318,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Sector de estacionamento: R\$ 1.318,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Serviços Gerais: R\$ 1.335,00

Folguistas: R\$ 1.423,00

3.4 Empregados de Shopping Centers:

Líder de limpeza: R\$ 2.070,00

Limpeza em geral: R\$ 1.202, mais insalubridade, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Jardineiros: R\$ 1.392,00

Receptionistas, Orientador de piso e outros: R\$ 1.286,00

Sector administrativo: R\$ 1.286,

Office boy: R\$ 1.202,00

Sector de manutenção: R\$ 1.286,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Sector de segurança: R\$ 1.657,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Sector de estacionamento: R\$ 1.392,00, mais adicional de risco de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial, incluído pela lei nº 12.740/2012, cujo pagamento está condicionado aos laudos periciais.

Serviços Gerais: R\$ 1.335,00

Folguistas: R\$ 1.423,00

Parágrafo Primeiro: Para jornadas de trabalho até 22 horas semanais, o piso salarial da função será proporcional às horas trabalhadas, com acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário-hora do piso da função. No qual já se inclui o Descanso Semanal Remunerado. Quando o trabalho é prestado em feriados oficiais, não compensados, será pago em dobro (Súmula 146 do TST).

Parágrafo Quinto: Empregadores e empregados poderão ajustar pagamento de benefícios, prêmios mensais e/ou anuais, por produtividade, zelo pelo patrimônio, horário de trabalho, etc., em função das características de cada empresa ou condomínio.

Parágrafo Sexto: Os empregados de shopping Center, **sócios do Secovelar**, abrangidos por esta convenção, a título de indenização, terão direito ao ticket refeição no valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado, descontadas as faltas justificadas ou não, excluindo-se dessa obrigação financeira aqueles que fornecem alimentação pelo PAT.

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os integrantes das categorias profissionais representadas pelo SECOVELAR, não abrangidas pelos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, terão uma correção salarial de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) sobre os salários vigentes em 1º/5/2016.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Fica assegurado ao empregado residente em dependências do empregador, qualquer que seja sua função, a percepção do salário habitação, correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base.

Parágrafo Segundo: O salário habitação será lançado somente a crédito, para o pagamento do 13º salário e no caso de rescisão contratual: sobre aviso prévio indenizado, para cálculo de 13º salário, férias vencidas e proporcionais. Havendo desocupação do imóvel no decorrer do ano, os reflexos serão pagos proporcionalmente aos meses da ocupação do imóvel.

Parágrafo Décimo Primeiro: DESOCUPAÇÃO DA HABITAÇÃO POR INICIATIVA DO FUNCIONÁRIO: caso seja de interesse do funcionário desocupar as dependências do condomínio com a anuência do mesmo, funcionário e empregador deverão comparecer a entidade sindical para a homologação da alteração contratual, com a consequente exclusão do salário habitação.



CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados contratar seguro de vida para seus funcionários nos seguintes termos:

Evento	Morte do titular	Invalidez permanente por acidente (total ou parcial) do titular (IPA)	Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional (PAED)	Invalidez funcional permanente por doença do titular (IFPD)	Auxílio funeral
Limite indenização	100%	Até 100%	100%	100%	-
Valor da indenização	Até 35.000,00	Até 35.000,00	Até 35.000,00	Até 35.000,00	Até 3.000,00

a) O valor segurado de indenização será de R\$ 15.000,00, para os empregados com até dois (2) anos de contratação; R\$ 25.000,00 para os contratados entre dois (2) e quatro (4) anos; e de R\$ 35.000,00 os empregados com mais de quatro (4) anos de contratação;

b) Os empregadores que contratarem empregados novos terão o prazo de quinze (15) dias da admissão para inclui-los nas apólices;

c) O empregador responderá pela indenização especificada se não realizar o seguro conforme a mesma;

d) O seguro será contratado para os funcionários em plena atividade laboral;

e) Os empregadores estarão liberados da contratação do seguro quando incidirem as restrições imposta pela SUSEP, inclusive limitação de idade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho etc.;

f) Quando o empregador, por motivos legais, estiver impossibilitado de contratar o referido seguro, deverá comunicar o empregado formalmente da situação. Ciente o empregado, o mesmo terá o prazo de 15 dias para contratar o seguro na forma e valores estipulados no caput, em seu nome, e apresentar a apólice ao empregador que deverá ressarcir o valor do prêmio;

g) As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura; e

h) A contratação de invalidez permanente por acidente (IPA) será devida somente na renovação dos contratos que vencerem após 31 de julho de 2017.



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o aviso prévio partir do empregado, o aviso será de 30 (trinta) dias e o empregado terá a opção de dispensa do mesmo, desde que comunique ao empregador com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data de saída, ficando neste caso o pagamento do aviso devido somente com relação aos dias trabalhados durante o mesmo. Se não houver a comunicação com a antecedência prevista a empresa poderá descontar 30 (trinta) dias. Quando partir do empregador, o empregado poderá pedir dispensa de imediato, atendida as demais exigências legais, pagando-se tão somente os dias trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o mesmo empregador pelo prazo de 5 (cinco) anos ou mais, ininterruptos, estabilidade provisória durante os 24 (vinte e quatro) meses anteriores a implementação da carência necessária à obtenção da aposentadoria, não incluídos nesse período o prazo de aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: O funcionário que se enquadrar dentro destes dois requisitos acima citados, terá o prazo de 30 (trinta dias) contados a partir do momento em que for questionado ou que a empresa comunicar a intenção de dispensa, para apresentar à empresa, certidão expedida pela previdência social, para que possa ter a garantia do emprego. Se o aviso for indenizado, o prazo será reduzido em 10 (dez) dias, mesmo que o funcionário ainda não tenha em mãos a certidão, deverá comunicar a empresa.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho, quando não realizadas pelo Homologonet (conforme o disposto nas Portarias 1.620 e 1.621, de 14/07/2010, capítulo I, seção I, artigo 2º) **excluídas aquelas decorrentes de contrato com prazo de vigência inferior a 6 meses de trabalho para empregados em shopping center e condomínios comerciais (categorias previstas na cláusula terceira, 3.3 e 3.4) e 4 meses para os empregados das demais categorias previstas na cláusula terceira (3.1 e 3.2)**, serão homologadas perante a entidade profissional, nos prazos previstos, sob pena de aplicação de multa individual de 50% (cinquenta por cento) do piso da respectiva função, cujo valor será revertido à parte prejudicada (empregado). A homologação sendo feita posteriormente a data prevista, por responsabilidade do empregador, caberá a multa estipulada no "caput".

Parágrafo Primeiro: Nos municípios da base territorial do sindicato profissional, em que o mesmo não tiver sede ou subsele, delegacia ou subdelegacia, as homologações deverão ser agendadas no Secovelar, que no caso do funcionário ser associado encaminhará um agente homologador até o local no horário marcado, caso contrário encaminhará para a subsele mais próxima.