

Fala Presidente



A convenção coletiva que acabamos de firmar representando os trabalhadores dos estabelecimentos de comércio de derivados de petróleo, postos de lavagem, lubrificação, borracharias e similares da região Sul de Santa Catarina, com validade retroativa a 1º de novembro de 2015 é resultado de uma das mais duras negociações que a atual diretoria travou com a classe patronal.

Se em tempos de economia saudável, com alto consumo de combustíveis, eles já reclamavam da situação, imagine neste momento em que estamos mergulhados em uma das mais graves crises econômicas do país, resultado de uma queda de braço entre os políticos.

Os patrões, que têm a mania de chamar você de “colaborador”, sequer queriam repor a inflação que desgastou o seu salário nos últimos 12 meses. Eles só cederam depois de sentirem que a diretoria do sindicato não mediria esforços, não arredaria pé e, se preciso fosse, incentivaria a greve.

É preciso destacar que eles, também, só cederam e concederam o reajuste de 10,33% por sentirem no dia a dia que seus “colaboradores” estavam descontentes com seus salários. A categoria, a quem ouvimos e esclarecemos durante as últimas semanas, estava mobilizadas e, temos certeza, nos apoiaria se a decisão fosse pela greve. Ou seja, o patrão sentiu que não estávamos para brincadeira.

De cada batalha e, principalmente, nos momentos de dificuldades, é preciso tirar lições. Neste ano mostramos na mesa de negociações que apesar da “crise” eles continuavam vendendo e tendo o mesmo lucro de antes e que nossa categoria tem consciência de seu papel enquanto classe trabalhadora.

Vencemos, temos motivos para comemorar! Parabéns companheiros! Boas festas, um próspero 2016!

Salésio Augusta
Presidente

Conheça seus direitos, previstos na Convenção Coletiva 2015/2016

Trabalhador bem informado pode melhorar a sua qualidade de vida e as condições de trabalho. Seja consciente, fortaleça a categoria!

Onde e para quem vale a convenção coletiva:

A Convenção Coletiva de Trabalho abrange os trabalhadores no comércio de derivados de petróleo, postos de lavagem, lubrificação, borracharias e similares em: Araranguá, Armazem, Balneário Gaivota, Balneário Arroio do Silva, Balneário Rincão, Braço do Norte, Capivari de Baixo, Cocal do Sul, Criciúma, Ermo, Forquilha, Grão Pará, Gravatal, Içara, Jacinto Machado, Jaguaruna, Laguna, Lauro Müller, Maracajá, Meleiro, Morro da Fumaça, Morro Grande, Nova Venéza, Orleans, Passo de Torres, Pedras Grandes, Pescaria Brava, Praia Grande, Rio Fortuna, Sangão, Santa Rosa do Sul, Santa Rosa de Lima, São João do Sul, São Ludgero, São Martinho, Siderópolis, Sombrio, Timbé do Sul, Treviso, Treze de Maio, Turvo e Urussanga.

Cheques sem fundos

Nas empresas que autorizarem o recebimento de cheques, os trabalhadores deverão anotar no seu verso, a placa do veículo e, se houver, o seu telefone, bem como conferir que estejam assinados e preenchidos corretamente todos os espaços próprios, cujo valor deverá corresponder ao valor da venda e/ou serviço prestado. Em caso de devolução do cheque, sem que tenham sido observadas as formalidades citadas, os trabalhadores poderão ser responsabilizados, mas quando a eventual devolução do cheque, sem pagamento ou compensação ocorrer por insuficiência de fundos ou encerramento da conta, a responsabilidade será exclusiva da empresa, não podendo ser descontado do salário do trabalhadores, nem transferir a estes a tentativa de cobrança. Se houver desconto no salário, este deve ser discriminado no recibo de pagamento.

Quebra de Caixa

Os trabalhadores que exercem exclusivamente a função de caixa, receberão, a título de quebra de caixa, um adicional no valor de R\$ 102,00 por mês. As empresas que expressamente, mediante documento escrito e assinado pelo seu representante

legal, se comprometerem a não descontar dos seus funcionários caixas, eventuais diferenças apuradas no caixa, estarão dispensadas do pagamento de “quebra de caixa”. As empresas que praticam salário diferenciado para os funcionários caixa, permanecerão com os mesmos valores, desde que diferença seja igual ou superior a R\$ 102,00.

Seguro de Vida

As empresas manterão o Seguro de Vida em Grupo aos seus funcionários, sem custo para estes, cujos valores de cobertura, com início a partir da zero hora do dia 1º de dezembro de 2015, serão os seguintes: morte natural **R\$ 13.500,00**; morte acidental **R\$ 26.500,00**; invalidez funcional permanente total por doença **R\$ 13.500,00**; auxílio/assistência funeral **R\$ 4.500,00**, em caso de falecimento do trabalhador(a). Importante é o trabalhador (a), assim que for registrado na empresa, exija a apólice de seguro para ter certeza que a empresa tem contratado o serviço com uma seguradora oficial.

Readmissão do aposentado

Nos casos de aposentadoria por tempo de serviço em quaisquer de suas modalidades, com readmissão ao emprego e sem descontinuidade do emprego, as empresas se comprometem a manter a data base do contrato de trabalho anterior, exclusivamente para a manutenção dos benefícios previstos na presente convenção.

Homologação da rescisão contratual

A homologação da rescisão contratual para profissionais com mais de seis meses de trabalho na mesma empresa será efetivada exclusivamente no sindicato da categoria em sua sede ou sub-sedes, e na ausência destes, nos Postos da Delegacia Regional do Trabalho.

Dispensa do aviso prévio

Haverá dispensa do aviso prévio quando de iniciativa da empresa, no caso do trabalhador obter novo emprego antes do término do prazo do aviso, devendo os salários serem pagos até o último dia trabalhado.

Comunicação do motivo da penalidade

O trabalhador demitido por falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato por escrito, colocando seu ciente na segunda via do aviso, no qual constarão as razões determinantes da dispensa ou suspensão. No caso de recusa da aposição do ciente, o sindicato laboral será notificado do fato.



Bombas de auto abastecimento

Fica acordado que as bombas de auto abastecimento (self service) de líquidos inflamáveis e combustíveis somente poderão ser operadas por profissionais contratados para esse fim.

Assentos nos locais de trabalho

As empresas deverão disponibilizar assentos aos seus funcionários, nos termos do que dispõem o artigo 199 da CLT e a Norma Regulamentadora nº 17 do MTE.

Escala de trabalho 12 X 36

As partes instituem a escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem nenhuma alteração de remuneração pelo empregado percebida, garantindo ao trabalhador dois períodos de 15 minutos de intervalo para descanso entre os períodos da jornada, assim como o intervalo de uma hora para refeição. A empresa, em nenhuma hipótese, poderá obrigar o trabalhador desta escala (12x36) a fazer horas extras.

Outras formas de escalas de trabalho, poderão ser adotadas pelas empresas, desde que de comum acordo com os trabalhadores e estabelecidas em Acordo Coletivo com o sindicato profissional.

As empresas que adotarem a jornada 12 x 36 e quando esta coincidir com o período considerado noturno, ou seja, entre 22 horas e 5 horas deverão remunerar as horas acrescidas de adicional noturno, além da observância da hora reduzida.

Controle da Jornada

As empresas poderão adotar sistema eletrônico alternativo de controle de jornada, desde que sejam observadas as condições estabelecidas na Portaria nº 373/11 do MTE e fica Estabelecida a obrigatoriedade de registro de jornada dos empregados, a todas as empresas que possuam mais de cinco funcionários, de forma ampliativa ao que prescreve o art. 74 da CLT.

Uniformes

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, gratuitamente, sapatos para os trabalhadores e botas de borracha para os lavadores e duas mudas de uniformes por ano, como roupas para o frio.

Atestado médico/odontológico

Observada a legislação previdenciária em vigor, as empresas concordam em aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e dentistas das entidades classistas, aos seus empregados e que tenham por finalidade a justificação de ausência ao trabalho por motivo de doença, podendo a empresa, se assim entender, encaminhar o empregado ao médico do trabalho para registro em seu prontuário médico.

Limpeza e conservação

A convenção coletiva firmada recomenda às empresas que os serviços de limpeza dos sanitários das empresas sejam realizados por funcionários contratados para aquelas atividades. Aos demais trabalhadores compete a manutenção da limpeza e da ordem dos seus respectivos locais de trabalho.

