

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001173/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/05/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR019552/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.103320/2022-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/05/2022

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

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DE PA, CNPJ n. 92.941.533/0001-96, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 96.757.612/0001-00, 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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS**

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

**A) A partir de 1º de abril de 2022:**

I) Empregados que percebam exclusivamente comissões: **R\$ 1.584,52** (um mil quinhentos e oitenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos);

II) Empregados remunerados com salário fixo ou misto (fixo + comissões): **R\$ 1.552,75** (um mil quinhentos e cinquenta e dois reais e setenta e cinco centavos);

III) Empregados ocupados em limpeza e "office boy" menor: **R\$ 1.440,70** (um mil quatrocentos e quarenta reais e setenta centavos);

IV) Empregados em contrato de experiência (independente da função): **R\$ 1.440,70** (um mil quatrocentos e quarenta reais e setenta centavos); e

V) Jovens Aprendizizes: **R\$ 1.201,46** (um mil duzentos e um reais e quarenta e seis centavos).

**B) A partir de 1º de julho de 2022:**

I) Empregados que percebam exclusivamente comissões: **R\$ 1.656,42** (um mil seiscentos e cinquenta e seis reais e quarenta e dois centavos);

- II)** Empregados remunerados com salário fixo ou misto (fixo + comissões): **R\$ 1.623,21** (um mil seiscentos e vinte e três reais e vinte e um centavos);
- III)** Empregados ocupados em limpeza e “office boy” menor: **R\$ 1.506,07** (um mil quinhentos e seis reais e sete centavos);
- IV)** Empregados em contrato de experiência (independente da função): **R\$ 1.506,07** (um mil quinhentos e seis reais e sete centavos); e
- V)** Jovens Aprendizizes: **R\$ 1.255,98** (um mil duzentos e cinquenta e cinco reais e noventa e oito centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante serão reajustados nas seguintes datas e índices:

A) Em **1º de abril de 2022**, os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados no percentual de **6,88%** (seis inteiros e oitenta e oito centésimos por cento), incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

B) Em **1º de julho de 2022** os salários dos empregados representados pela entidade profissional convenente serão majorados em **11,73%** (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista, compensado, automaticamente, o reajuste previsto na alínea A da presente cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O percentual de reajuste previsto nas alíneas “A” e “B” desta cláusula será aplicado até a parcela de **R\$ 7.087,22** (sete mil e oitenta e sete reais e vinte e dois centavos) dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo, compensado no reajuste de julho de 2022, automaticamente, o reajuste previsto para abril de 2022:

Admissão	Reajuste 01/04/2022 – 60%	Reajuste 01/07/22 - 100%
ABR/2021	6,88 %	11,73%
MAI/2021	6,63 %	11,31%
JUN/2021	6,01 %	10,25 %
JUL/2021	5,62 %	9,59 %
AGO/2021	4,98 %	8,49 %
SET/2021	4,42 %	7,54 %
OUT/2021	3,67 %	6,26 %
NOV/2021	2,96 %	5,05 %
DEZ/2021	2,51 %	4,28 %
JAN/2022	1,86 %	3,17 %
FEV/2022	1,60 %	2,73 %
MAR/2022	1,00 %	1,71 %

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Poderão ser compensados no reajuste previsto no caput os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência da convenção coletiva anterior e até a data prevista para o reajuste salarial no presente instrumento, exceto os provenientes de término de aprendizagem;

implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais, decorrentes da presente convenção coletiva, deverão ser satisfeitas junto da folha salarial do mês de maio de 2022.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES**

As empresas não poderão descontar de seus empregados que exerçam função de caixa, ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura de fundos, ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de cheques.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULOS PARA COMISSIONISTAS**

As férias, salário maternidade e parcelas rescisórias dos empregados que habitualmente percebem comissões serão calculados tomando-se por base as comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, atualizadas na forma do parágrafo único.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A gratificação natalina dos empregados que habitualmente percebem comissões será calculada tomando-se por base as comissões percebidas no ano atualizadas pela variação do IGP-M (FGV) entre o mês a que se referem as comissões e o mês anterior ao da satisfação da parcela. Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Excepcionalmente, durante a vigência da presente CCT, a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo terá como base de cálculo a variação do IPCA-E no período, não se aplicando a regra do parágrafo primeiro (IGP-M (FGV)).

### **CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL**

Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres, que prestem serviço ao mesmo empregador, exercendo idêntica função, com o mesmo tempo de serviço.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM DINHEIRO**

O empregador será obrigado a efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriados, salvo se a empresa adotar o sistema de depósito bancário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECIBOS DE SALÁRIO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer, aos seus empregados, no ato do pagamento dos salários, discriminativos dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópia dos recibos ou envelopes de pagamento, onde constem: a) o número de horas normais e extras trabalhadas; b) o montante das vendas ou cobranças sobre as quais incidam comissões; c) o percentual destas comissões.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

Enquanto o município, em sistema de cogestão, ou o estado (suspensão da cogestão ou município que não a exerça) estiverem adotando regras de funcionamento do comércio que imponham a observação dos protocolos da bandeira preta ou vermelha, a empresa poderá reduzir, proporcionalmente, a jornada de trabalho e os salários de seus empregados no percentual de até 25% (vinte por cento), comunicando o trabalhador por escrito com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que tiver a jornada de trabalho e o salário reduzido proporcionalmente na forma da presente cláusula terá garantia de emprego durante o período de redução estabelecido pela empresa, e pelo período equivalente a 1/3 do período de redução, após a normalização das atividades.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Durante o período da redução de que trata esta cláusula, o empregador garantirá ao empregado os demais benefícios pagos na contratualidade e também o recolhimento da diferença necessária à manutenção do empregado na condição de segurado do INSS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As empresas serão obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, aos empregados que o requeiram, até 05 (cinco) dias após o recebimento do aviso de férias.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUENIO**

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional de 3% (três por cento) por quinquênio de serviço na mesma empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, independentemente da forma de remuneração.

Ninguém poderá perceber sob este título valor superior a **R\$ 1.552,75** (um mil quinhentos e cinquenta e dois reais e setenta e cinco centavos). Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos dos ora estabelecidos poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

**Parágrafo Único** - A partir de **1º de julho de 2022** o valor fixado no caput passará para **R\$ 1.623,21** (um mil seiscentos e vinte e três reais e vinte e um centavos).

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os adicionais de insalubridade, quando devidos aos integrantes da categoria, deverão ser pagos com base nos salários mínimos profissionais estabelecidos na cláusula terceira, item A e B, inciso II.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados exercentes da função de caixa é concedido um adicional de quebra de caixa no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional de empregado remunerado com salário fixo, previsto na cláusula terceira, item A e B, inciso II.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal Acordante, fornecerão para os empregados, o vale-transporte, de que trata a Lei 7819, de 30.09.87, regulamentado pelo Decreto 95.247, de 17.11.87, sendo a quantidade a ser fornecida proporcional aos dias efetivamente trabalhados e de acordo com o período do trabalho, ou seja, se for turno único serão dois os vales a serem fornecidos mas, se forem dois turnos serão quatro vales.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas garantirão às suas empregadas mulheres, por filho de zero até 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional da categoria, a título indenizatório, independentemente de qualquer comprovação de despesas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que mantenham creches junto ao seu estabelecimento ou de forma conveniada, estarão desobrigadas do pagamento do auxílio creche previsto no "caput" da presente cláusula.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MAQUILAGEM

Quando as empresas exigirem que as empregadas trabalhem maquiladas, deverão fornecer o material necessário, que deverá ser adequado a tez da empregada.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS RESCISÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento dos valores relativos as verbas rescisórias nos seguintes prazos:

- a) Até o décimo dia imediato ao término do contrato;
- b) Até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista em lei.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Quando requerido, as empresas ficam obrigadas a entregar, ao empregado demitido, a relação de seus salários, durante o período trabalhado, ou incorporado, na Relação de Salários de Contribuição, de acordo com o formulário oficial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, após o vencimento do aviso prévio.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JUSTA CAUSA

Ficam as empresas obrigadas a notificar por escrito, quando solicitado pelo empregado, o motivo invocado na hipótese de rescisão por justa causa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões com mais de 01 (um) ano, ou pedido de demissões poderão ser homologadas tanto no Sindicato Profissional quanto no Ministério do Trabalho, recomendando-se às empresas que as façam no sindicato dos empregados no comércio de São Leopoldo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica estabelecido que se o pagamento das verbas rescisórias não for depositado diretamente na conta corrente do trabalhador deverá o empregador homologar a rescisão deste contrato no sindicato profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

A partir da comunicação do aviso prévio dado por qualquer das partes, se o empregado obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente serão pagos, pelo empregador, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO NO AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo de exercente de função de confiança, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo restante do aviso prévio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

As empresas que dispensarem seus empregados do cumprimento do aviso prévio, sem comparecimento ao trabalho, deverão fazê-lo por escrito, no verso do próprio aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DA JORNADA NO AVISO PRÉVIO**

Fica estabelecido que, o empregado, durante o período do aviso prévio, poderá optar pela redução das duas horas no horário que melhor lhe convier, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo, e desde que acordado previamente. Tal cláusula se aplica tão somente ao empregado despedido.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SUSPENSÃO DO CONTRATO COM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO**

O empregador, enquanto perdurar o estado de calamidade em decorrência do COVID-19, poderá suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de um a três meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (remoto) oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado a aquiescência formal do empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual em valor a ser definido diretamente pelos interessados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas na convenção coletiva de trabalho da categoria

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

A concessão do benefício bolsa de qualificação profissional deverá observar a mesma periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas, procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Para a concessão do benefício bolsa de qualificação profissional o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho acompanhado dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho celebrada; b) relação dos empregados a serem beneficiados pela medida; e c) plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

As empresas representadas ficam obrigadas a prover os meios e orientar os empregados beneficiados pela medida a requererem o benefício com a apresentação dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho; b) CTPS com anotação da suspensão do contrato de trabalho; c) cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste; d) documento de identidade e do CPF; e e) comprovante de inscrição no PIS. O prazo para o trabalhador requerer o benefício bolsa de qualificação profissional será o compreendido entre o início e o fim da suspensão do contrato.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de: a) sessenta horas para contratos suspensos por um mês; b) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; e c) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses.

#### **PARÁGRAFO NONA**

Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: a) mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações virtuais formativas denominadas cursos ou laboratórios; e b) até 15% (quinze por cento) de ações virtuais formativas denominadas seminários e oficinas. Será exigida a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas com controle à distância.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador, em caso de determinação da autoridade de interrupção da atividade ou na hipótese de estar vedado o atendimento presencial de clientes, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho dos seus empregados, desde que não seja possível exercer a atividade em teletrabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A suspensão temporária do contrato de trabalho será comunicada ao empregado, inclusive por meio eletrônico ou whatsapp, com antecedência de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale-transporte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: a) do término das restrições referidas no caput deste item; b) da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Durante o período da suspensão do contrato de trabalho, os empregadores pagarão no mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração a que o trabalhador faria jus no período, a título de ajuda de custo, garantindo ao empregado os demais benefícios pagos na contratualidade e também o pagamento integral do recolhimento previdenciário mínimo para que o empregado mantenha sua condição de segurado do INSS.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O empregado que tiver o seu contrato de trabalho suspenso, na forma da presente cláusula, terá garantia de emprego durante o período de suspensão estabelecido pela empresa, e pelo período equivalente a 1/3 do período de suspensão, após o retorno à atividade.

**PARÁGRAFO SEXTO** – A suspensão do contrato de trabalho estabelecida na presente cláusula poderá ser adotada em relação aos empregados do grupo de risco da Covid, caso o SESMT ou médico do trabalho da empresa recomendem o seu afastamento do local de trabalho e desde que a atividade não possa ser realizada em teletrabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMUNICAÇÃO AOS SINDICATOS**

A redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato fixadas, respectivamente, nas cláusulas décima quarta e trigésima primeira, deverão ser comunicadas pelos empregadores ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São Leopoldo e ao Sindicato Patronal através, respectivamente, dos endereços eletrônicos: [sindicato.sl@terra.com.br](mailto:sindicato.sl@terra.com.br) e [secretaria@sindiatacadistas.com.br](mailto:secretaria@sindiatacadistas.com.br), no prazo de 5 (cinco) dias da sua implementação, informando, no mínimo, o nome do empregado, CTPS, unidade onde está lotado, medida adotada e data de início e de término.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o Sindicato tome conhecimento do descumprimento da presente cláusula, notificará a empresa para que no prazo de 24 (vinte e quatro) horas regularize a comunicação, sob pena do pagamento de multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do piso geral da categoria, por empregado atingido, recolhendo os valores ao Sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias da notificação.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 15 (quinze) dias, devendo as empresas fornecer cópia do mesmo no ato da admissão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTAGIÁRIOS OU MENORES**

As empresas só poderão admitir estagiários ou menores, enquadrados em programas especiais, ou da Lei nº 6494/77, desde que estas admissões ou aceitações não impliquem em demissões de empregados e que seu número não ultrapasse a 10% (dez por cento) do total de empregados, por estabelecimento. Na hipótese de a empresa possuir até 05 (cinco) empregados, poderá admitir um estagiário; de 06 (seis) a 20 (vinte) empregados, 02 (dois) estagiários.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante será assegurada a estabilidade provisória no emprego, durante a gravidez, e até 60 (sessenta) dias após o retorno do benefício previsto em lei.



**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar, a empresa, atestado médico comprobatório da gravidez, anterior ao aviso prévio, dentro de 90 (noventa) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Aos empregados afastados em razão de acidente do trabalho, será assegurada a estabilidade provisória nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO APOSENTANDO**

Fica assegurada estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência de necessária à concessão do benefício de aposentadoria ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE NATAL E ANO NOVO**

Será assegurada a toda a categoria um expediente único nos dias 24 e 31 de dezembro, desde que esses dias não coincidam com domingo, o qual não poderá ultrapassar as 20:00 (vinte nove horas) nos dias 24 de dezembro e no dia 31 de dezembro.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). As horas extras prestadas nas vésperas de datas promocionais (dias dos pais, mães, namorados, crianças, páscoa e período natalino) serão acrescidas também de um adicional de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A remuneração da hora extra do empregado comissionado tomará por base o valor das comissões auferidas no mês, dividido pelo número de horas efetivamente trabalhadas, acrescentando-se ao valor da hora normal o adicional para horas extras previsto neste acordo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REDUÇÃO DE JORNADA**

Quando houver a redução da jornada de trabalho, por iniciativa dos empregadores, os mesmos deverão manter o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas diárias, hipótese em que o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 120 (cento e vinte) dias e 120 (cento e vinte) horas, por empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Durante o período de pandemia do Covid-19, as empresas poderão adotar regime de compensação horária de até um ano.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Caso o empregador tenha iniciado período de compensação horária antes da data de declaração da situação de pandemia com término limitado ao período previsto no caput da presente cláusula poderá prorrogar o período até o limite estabelecido no parágrafo primeiro.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia (anterior ou posterior), de maneira que não exceda, no período máximo de compensação, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador a data de início e final do período em que será adotada a sistemática de compensação horária.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Ao término de cada período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A faculdade estabelecida na presente cláusula e na Cláusula 42ª aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres - excetuadas as gestantes em locais insalubres -, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT. O sindicato profissional acordante, a qualquer tempo, poderá solicitar à empresa informações referentes ao acompanhamento médico dos empregados que realizam jornada compensatória em atividade insalubre.

#### **PARÁGRAFO NONO**

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Para efeitos do regime de compensação horária será considerado o período mensal de apuração de horas adotado pela empresa para o fechamento da folha de pagamento dos salários.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

As empresas que se utilizarem da compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

A compensação de horas negativas com a prorrogação da jornada, não consideradas aquelas previstas na Cláusula 42ª, dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS - ESTADO DE CALAMIDADE - INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES**

As empresas representadas, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Codiv-19, estão autorizadas a interromper suas atividades ou setores, constituindo regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos, usados para lanche, serão computados como tempo de serviço, na jornada diária de trabalho dos integrantes da categoria profissional acordante.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPOUSO REMUNERADO COMISSIONISTA**

A remuneração do repouso semanal do empregado comissionado será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias úteis, e multiplicando pelos domingos e feriados a que fizer jus.

-

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIVRO PONTO**

As empresas que possuem empregados serão obrigadas a manter livro ponto ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade de o funcionário registrar sua presença ao trabalho, e registrar o horário de início, intervalo de turno, encerramento e horário extraordinário da jornada laboral.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Fica facultado às empresas liberar a entrada de empregados em suas dependências com a marcação do ponto (relógio e/ou livro ponto) até 10(dez) minutos antes do início da jornada. Da mesma forma fica facultado às empresas permitir que os empregados deixem suas dependências com a marcação do ponto em até 10(dez) minutos após o término da jornada.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A marcação do ponto até 10(dez) minutos antes de cada turno de trabalho e até 10(dez) minutos após o seu término não será considerada tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO GESTANTE**

As empresas abonarão o ponto das empregadas gestantes, no caso de faltas ao serviço, em virtude de consulta médica, devidamente comprovada pela apresentação da carteira de gestante.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE PONTO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, em dia de realização de provas finais de cada semestre, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, serão dispensados de seus pontos, durante meio turno, desde que comuniquem as empresas 48 (quarenta e oito) horas antes e com posterior comprovação no mesmo prazo. No mês de dezembro, a redução da jornada de trabalho não será de meio turno, mas de apenas uma hora. Já nos vestibulares, as empresas dispensarão do ponto seus empregados, durante meio turno, em cada prova, desde que comprovada a realização das mesmas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO PARA SAQUE DO PIS**

Os empregados serão dispensados para o recebimento das parcelas do PIS, durante duas horas, sem prejuízo salarial, e durante um turno, quando seu domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa adotar convênio com a entidade bancária para pagamento do benefício no próprio local de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO PARA CONSULTA MÉDICA**

A empresa abonará as faltas ao serviços, do pai ou mãe comerciários, no caso de necessidade de consulta médica ou internação hospitalar de filho menor de 12 (doze) anos de idade, ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica.

-

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PONTO PARA A DIRETORIA**

Os membros da diretoria do Sindicato suscitante não poderão sofrer prejuízos salariais por faltas ao serviço, quando convocados para atividades sindicais, cabendo às empresas abonarem as suas faltas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PONTO PARA CONCURSO**

Fica estabelecida a dispensa do ponto das empregadas candidatas ao concurso da mais bela comerciária, o que não ocorrerá apenas nos sábados, vésperas de datas promocionais (sábados), e no mês de dezembro, nem em véspera de dia dos namorados.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DO ESTUDANTE**

É assegurado ao empregado estudante, o direito de não aceitar a prorrogação de sua jornada de trabalho, se isso implicar em prejuízo a frequência as aulas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

As horas despendidas na conferência de caixa, quando esta for realizada fora do horário normal de trabalho, deverão ser pagas como extraordinárias, com aplicação do percentual estabelecido neste acordo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATRASOS**

Em caso de atraso do empregado no horário de serviço, e quando o empregador permitir seu trabalho naquele dia, fica este impedido de descontar a importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente.

-

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

Fica estabelecido que, os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório devem ser realizados durante a jornada normal de trabalho, ou as horas extras correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias.

-

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LANCHE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer lanche a seus empregados que tiverem a jornada de trabalho prorrogada por mais de 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos.

-

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO**

As empresas representadas, durante o período de pandemia do Covid 19, poderão imediatamente e a seu critério, por escrito ou por meio eletrônico, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS**

As empresas representadas, enquanto perdurar a pandemia do Covid 19, poderão conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido), por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de observância do prazo de aviso prévio previsto no art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Nestas situações as férias poderão ter início no período de dois dias que antecede feriado ou em dia de repouso semanal remunerado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Durante o estado de calamidade pública, adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário durante o estado de calamidade estará sujeito à concordância do empregador.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS**

Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 as empresas representadas poderão conceder férias coletivas, sem observância do prazo previsto no § 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Fica estabelecido que a remuneração das férias será paga até 02 (dois) dias antes do período concedido.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

As empresas que exijam o uso de uniformes, ficam obrigadas a fornecê-los, sem qualquer ônus, para seus empregados, na quantidade de 02 (dois) ao ano.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES DAS CIPAS**

As empresas ficam obrigadas a comunicar, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, a realização de eleições das CIPAS, bem como a relação dos concorrentes. Deverão informar, também, no mesmo prazo, ao Sindicato, o Rol dos Eleitos.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Ficam as empresas obrigadas a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença, fornecidos por médicos credenciados pelo Sindicato Profissional, desde que conveniados com o INSS, mesmo que a empresa possua serviço médico próprio ou convênio.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados.

As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas reconhecem o direito do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Leopoldo de ingressar em suas dependências, para o fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria, desde que o Sindicato comunique previamente as empresas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas ficam obrigadas a colocar a disposição do Sindicato Suscitante, em local visível, quadro mural para a publicação de avisos de interesse dos empregados, inclusive para a publicidade das cláusulas do presente acordo.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DE GUIAS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar ao sindicato profissional cópias das Guias de Contribuição Sindical e dos Descontos Confederativos, com a relação nominal dos empregados no prazo máximo de 30 (trinta) dias após os recolhimentos.

-

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES**

As empresas descontarão as mensalidades sociais em folhas de pagamento, desde que autorizadas pelo empregado, através da apresentação pelo sindicato suscitante das autorizações para os referidos descontos, e recolherão ao sindicato obreiro.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão de todos os seus empregados representados e alcançados pela presente convenção coletiva de trabalho de contribuição negocial instituída na forma do art. 513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma legal, o valor correspondente a 2 dias de salário por ano, limitado ao máximo (teto) de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), por parcela, totalizando R\$ 308,00 (trezentos e oito reais) no ano, nos meses de MAIO e JULHO de 2022, recolhendo as importâncias descontadas aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SÃO LEOPOLDO, respectivamente, até o décimo dia útil do mês subsequente, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados admitidos após o vencimento das parcelas fixadas no caput, poderão autorizar o respectivo desconto no ato de sua admissão, durante a vigência desta convenção, sendo que as empresas recolherão os valores descontados aos cofres do sindicato laboral no mês subsequente ao desconto havido.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestado individualmente e por escrito à entidade sindical conveniente, em até 10 dias após a publicação do edital no jornal local.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeira de Porto Alegre**, ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, a importância equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) da folha de pagamento do mês de **MAIO de 2022** a título de contribuição negocial/assistencial. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia **15/06/2022**, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 100,00 (cem reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após **15/06/2022**.

**PARÁGRFO PRIMEIRO** - O referido desconto se constitui em ônus do empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica estabelecido que qualquer discussão que envolva a contribuição em favor do sindicato das empresas prevista nesta cláusula é de responsabilidade exclusiva do sindicato patronal, restando indene o sindicato laboral.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

As empresas que remunerarem seus empregados a base de comissões, ficam obrigadas a anotar, na CTPS do empregado, ou no contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

No caso de não pagamento do salário, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, a empresa pagará uma multa equivalente a R\$ 0,52 (cinquenta e dois centavos), por dia de atraso, pago diretamente ao empregado, sem prejuízo do que dispõe a legislação em vigor.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DO FGTS**

O recolhimento do FGTS deverá ser feito com base no total da remuneração do empregado, sendo que as empresas ficam obrigadas a entregar os extratos dos depósitos bancários aos empregados, desde que o banco os forneça.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO**

Ficam as empresas obrigadas a entregar, ao empregado, no ato da admissão, cópia do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DEVOLUÇÃO DA CTPS**

Ficam as empresas obrigadas a devolver a CTPS ao empregado, devidamente anotada, no prazo de quarenta e oito horas de seu recebimento.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**



As empresas ficam obrigadas a promover anotação na Carteira de Trabalho do empregado, da função efetivamente por ele exercida no estabelecimento.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Todos os empregados tem direito a receber comprovante de entrega, sempre que entregarem ao seu empregador documentos, tais como: carteira de trabalho, certidões, atestados médicos e outros previstos na legislação trabalhista, cabendo ao empregador fornecer, sempre, tais comprovantes de entrega.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÃO DE RENDIMENTOS**

As empresas deverão fornecer a seus empregados, uma vez solicitadas por estes, no caso de rescisão contratual, a informação de rendimentos, para fins do Imposto de Renda.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RESPONSÁVEL PELO CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será obrigatoriamente procedida a vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade de posterior compensação.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS**

As empresas ficam obrigadas a colocar assentos nos locais de serviço para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria nº 3214/78 do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As empresas que não tiverem cantina ou refeitório destinarão local apropriado, e em condições de higiene para lanche de seus empregados.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA DO PIS**

Fica estabelecida uma multa, no valor de 01 (um) salário de ingresso, previsto neste acordo, paga ao empregado que for prejudicado em relação ao PIS, seja pelo não cadastramento, ou por omissão do seu nome na RAIS, sem prejuízo dos demais direitos legais.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MULTA DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas do presente acordo, que contenham obrigação de fazer, as empresas pagarão a seus empregados, através do Sindicato Suscitante, uma multa no valor equivalente a 1/10 (um décimo) do salário mínimo vigente à época do descumprimento.

**LUCIA LADISLAVA WITCZAK  
PROCURADOR  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DE PA**

**LUIZ ROJERIO MARTINELLI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO**

## **ANEXOS**

## ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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