

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001039/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034021/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.009483/2014-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/06/2014

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 91.100.339/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WALTER SEEWALD;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 96.757.612/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE OLIVEIRA;

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 2014 a 31 de março de 2015 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 Comercio Varejista**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em **1º de abril de 2014** no percentual de 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento), a incidir sobre o salário percebido em **abril de 2013**.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

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;

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>
ABR/2013	7,50%
MAI/2013	6,53%
JUN/2013	6,06%
JUL/2013	5,68%
AGO/2013	5,86%
SET/2013	5,65%

OUT/2013	5,28%
NOV/2013	4,47%
DEZ/2013	3,75%
JAN/2014	2,79%
FEV/2014	1,95%
MAR/2014	1,09%

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais em 1º de abril de 2014.

I - Empregados que percebem exclusivamente comissões - R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais);

II - Empregados remunerados com salário fixo ou misto (fixo+comissões) - R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais);

III - Empregados em Contrato de Experiência (independente da função) - R\$ 900,00 (novecentos reais);

IV - Empregados ocupados em limpeza e "office boy" menor - R\$ 900,00 (novecentos reais).

#### **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas junto com a folha de pagamento do mês de junho de 2014.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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\$ 2,65 (dois reais e sessenta e cinco centavos), por dia de atraso, pago diretamente ao empregado, sem prejuízo do que dispõe a legislação em vigor.

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, sejam através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI e cesta básica.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

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

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

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

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 PRIMEIRO**

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 nesta convenção.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As horas extras prestadas ao sábado à tarde serão remuneradas com acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal, quando a empresa mantiver, com seus empregados, regime de compensação de horário, ressalvando-se aquelas prestadas em datas promocionais, constantes do "caput" da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

Os adicionais de insalubridade, quando devidos aos integrantes da categoria, deverão ser pagos com base no salário mínimo profissional de empregado remunerado com salário fixo, previsto na cláusula sobre salário mínimo profissional, alínea "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 sobre salário mínimo profissional, alínea "II", ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para os empregados admitidos a partir de 01/04/1999 fica facultado o não pagamento do adicional de quebra de caixa pelas empresas que não procederem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa. A referida sistemática deverá ser consignada no contrato ou em documento entregue, mediante protocolo de recebimento, ao empregado caixa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurada a concessão de um adicional de 4% (quatro por cento) por quinquênio de serviço consecutivo na mesma empresa, percentual este que incidirá sobre qualquer forma de remuneração, aplicando-se mês a mês sobre a remuneração variável, quando for o caso, com a exclusão do empregado aposentado na hipótese de retorno ao trabalho na mesma empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CÁLCULO PARA COMMISSIONISTA**

O empregado comissionista terá o valor de suas férias, parcelas rescisórias e salário maternidade calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses garantida a correção pelo IGP-M da FGV (Fundação Getúlio Vargas) acumulado, ou outro índice que vier a substituí-lo.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A gratificação natalina do empregado comissionista será calculada com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses garantida a correção pelo IGP-M da FGV (Fundação Getúlio Vargas) acumulado, ou outro índice que vier a substituí-lo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES**

As empresas não poderão descontar, ou estornar, da remuneração das comissões dos empregados, valores relativos às mercadorias devolvidas pelos clientes, após a efetivação da venda, desde que o empregado tenha cumprido a regulamentação interna da empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão, às suas empregadas mulheres, a título indenizatório, auxílio mensal em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional de empregado remunerado com salário fixo, previsto na cláusula sobre salário mínimo profissional, alínea "II", por filho de até 06 (seis) anos de idade incompletos, independentemente de comprovação de despesas, sendo que este pagamento não integra o salário para quaisquer fins.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para fazer jus a tal benefício a empregada mulher deverá estar em efetiva atividade na empresa.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTA CAUSA**

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

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que receber aviso prévio de seu empregador ou conceder aviso à empresa, será dispensado de seu cumprimento, caso obtenha novo emprego, ficando acordado, porém, que serão pagos os dias efetivamente trabalhados durante o aviso, bem como as verbas rescisórias. O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento. A contagem do período de trinta dias será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Para que o empregado fique dispensado do cumprimento do aviso prévio, deverá o mesmo apresentar declaração de admissão no novo emprego.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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.

**MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTAGIÁRIOS OU MENORES**

As empresas só poderão admitir estagiários ou menores, enquadrados em programas especiais, ou da Lei 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 5 (cinco) empregados, poderá admitir 01 (um) estagiário; de 06 (seis) a 20 (vinte) empregados, 02 (dois) estagiários.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS RESCISÕES**

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

- a) Até o primeiro dia útil 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

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

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

Todo o empregado 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 TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO APOSENTANDO**

Fica assegurada estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 3214/78 do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - MAQUILAGEM**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA DO PIS**

Fica estabelecida uma multa, no valor de 01 (um) salário de ingresso, previsto na cláusula sobre salário mínimo profissional, alínea II, 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

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, respeitada a seguinte sistemática:



- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 45 (quarenta e cinco) dias, hipótese em que será considerado o período mensal de apuração de horas adotado pela empresa para o fechamento da folha de pagamento dos salários;
- b) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- c) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 às aulas.

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

A empresa abonará as faltas ao serviço, 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, limitado a 12 (doze) dias por ano.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABONO DE PONTO PARA DIRETORIA**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LANCHES**

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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIVRO PONTO**

As empresas que possuem empregados serão obrigadas a manter livro ponto ou cartão mecanizado ou registro de ponto eletrônico homologado, 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE PONTO PARA CONCURSO**

Fica estabelecida a dispensa do ponto das empregadas candidatas ao concurso da mais bela comerciar, o que não deverá ocorrer nos sábados, vésperas de datas promocionais e no mês de dezembro.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - NATAL E ANO NOVO**

Será assegurada a toda a categoria um expediente único nos dias 24 e 31 de dezembro, o qual não poderá exceder além das 18:30 (dezoito e trinta) horas.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

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

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados poderão requerer o fracionamento de férias, em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, sendo facultado aos empregadores conceder ou não o fracionamento.

**PARÁGRAFO - PRIMEIRO**

O fracionamento de férias também poderá ser ajustado por iniciativa do empregador caso haja concordância do empregado.

#### **PARÁGRAFO - SEGUNDO**

O fracionamento de férias será instrumentalizado por acordo entre empregado e empregador.

#### **PARÁGRAFO - TERCEIRO**

Nas hipóteses previstas acima o fracionamento de férias será no mínimo de 10 (dez) dias corridos e no máximo em 2 (dois) períodos.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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, Sindicato, o rol dos Eleitos.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 homologação 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 homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Aos empregados afastados em razão de acidente de trabalho, será assegurada a estabilidade provisória nos termos do artigo 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 da presente convenção.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DAS GUIAS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, valor correspondente a 4,5% (quatro e meio por cento) dos salários percebidos nos meses de junho e agosto de 2014, recolhendo as importâncias descontadas aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SÃO LEOPOLDO, respectivamente, até os dias 10 de julho de 2014 e 10 de setembro de 2014, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelos empregados não sindicalizados, manifestada por carta escrita de próprio punho no sindicato profissional, em 10 (dez) dias a partir da publicação e divulgação no jornal Vale dos Sinos.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SÃO LEOPOLDO ficam obrigadas a recolher contribuição assistencial, mediante guias próprias em estabelecimentos bancários indicados, em valores fixados conforme tabela abaixo e com vencimentos em 28 de julho de 2014 para a primeira parcela e 28 de outubro de 2014 para a segunda parcela, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. **Esta contribuição não é instituída pela União e as empresas enquadradas no SIMPLES não estão dispensadas de seu pagamento.**

As empresas que não tenham empregados ficam obrigadas a um recolhimento mínimo no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) nos mesmos vencimentos previstos acima e sob as mesmas cominações.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O recolhimento da obrigação ora instituída é ônus do empregador, constituindo-se em contribuição assistencial que será aplicada em benefícios assistenciais à categoria, para implementação de programas de desenvolvimento do comércio em geral e para atender às despesas oriundas da presente negociação coletiva (editais e publicações, honorários profissionais, assembleias gerais extraordinárias).

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR</b>
-----------------------------	--------------

de 01 a 04	107,50
de 05 a 010	205,00
de 011 a 020	398,00
de 021 a 050	785,00
de 051 a 100	1.570,00
de 101 a 200	3.120,00
mais de 200	6.250,00
<b>sem empregados</b>	<b>60,00</b>

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES**

As empresas descontarão as mensalidades sociais em folhas de pagamento, desde que autorizadas pelo empregado, através da apresentação pelo sindicato profissional das autorizações para os referidos descontos, e recolherão ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São Leopoldo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA POR 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 Profissional, uma multa no valor equivalente a 1/10 (um décimo) do salário mínimo nacional vigente à época do descumprimento.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL - EXIGÊNCIA DAS GUIAS**

No ato homologatório da rescisão contratual o empregador deverá apresentar as guias de Contribuição Sindical e Assistencial, recolhidas em favor da entidade patronal ou Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo sindicato patronal.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese do empregador não apresentar as guias ou certidão de regularidade sindical prevista na "caput" desta cláusula, será informado à Delegacia Regional do Trabalho do descumprimento do pagamento das referidas contribuições, bem como será exigida a devida ação fiscal dos auditores do trabalho.

**WALTER SEEWALD  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SAO LEOPOLDO**

**JORGE OLIVEIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO**