

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001194/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/07/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036567/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010650/2015-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/06/2015

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 91.695.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA CRISTINA SILVA MENDES;

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E DE SERVICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.832.690/0001-63, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). PAULO FERNANDO PINTO FERREIRA;

E

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;

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 outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais empregados no comércio no plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Dois Irmãos/RS, Estância Velha/RS, Ivoti/RS, Lindolfo Collor/RS, Morro Reuter/RS, Presidente Lucena/RS e Santa Maria do Herval/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

A partir de **01 de outubro de 2014**, ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

- A) Empregados que percebem salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões: **R\$ 1.064,00** (Hum mil e sessenta e quatro reais);
- B) Empregados que percebem salário fixo: **R\$ 980,00** (novecentos e oitenta reais);
- C) Empregados ocupados em serviço de limpeza/boy: **R\$ 980,00** (novecentos e oitenta reais);

A partir de **01 de fevereiro de 2015**, ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

- A) Empregados que percebem salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões: **R\$1.102,00**(hum mil e cento e dois reais);

- B) Empregados que percebem salário fixo: **R\$ 1.015,00** (hum mil e quinze reais);
- C) Empregados ocupados em serviço de limpeza/boy: **R\$ 1.006,00** (hum mil e seis reais);

**Parágrafo Único:** Estes valores servirão de base para 2015.

A partir de **01 de abril de 2015**, ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

A) Empregados que percebem salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões: **R\$1.130,00**(hum mil cento e trinta reais);

B) Empregados que percebem salário fixo: **R\$ 1.052,00** (hum mil e cinquenta e dois reais);

C) Empregados ocupados em serviço de limpeza/boy: **R\$ 1.006,00** (hum mil e seis reais);

A partir de **01 de julho de 2015**.

Empregados contratados com salário fixo, sem experiência anterior no ramo do comércio varejista, durante os primeiros 60 dias de contrato:

A) **R\$ 1.010,00** (hum mil e dez reais);



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de outubro de 2014 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão reajustados em 8,40% (oito inteiros e quarenta centésimos), a incidir sobre o salário de outubro/2013.

### CLÁUSULA QUINTA - 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 da época da admissão, conforme tabela seguinte;

Admissão	Reajuste
Outubro/2013	8,40%
Novembro/2013	7,58%
Dezembro/2013	6,81%
Janeiro/2014	5,89%
Fevereiro/2014	5,05%

Março/2014	4,21%
Abril/2014	3,13%
Maió/2014	2,12%
Junho/2014	1,35%
Julho/2014	1,02%
Agosto/2014	0,85%
Setembro/2014	0,62%

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

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

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção deverão ser satisfeitas no pagamento de junho de 2015 e/ou poderão ser fracionadas em 4 parcelas( junho, julho, agosto e setembro de 2015)

#### **Parágrafo Único:**

As diferenças salariais para os trabalhadores que foram demitidos ou que pediram demissão antes da celebração desta CCT, deverão receber estas diferenças em rescisão complementar em uma só parcela.

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

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

É obrigação do empregador efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente, sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriados, desde que não sejam creditados em conta corrente bancária.

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E RESCISÕES**

Os salários, as horas extras, as comissões e as verbas rescisórias serão pagos nos prazos e formas da legislação em vigor.

### **CLÁUSULA NONA - MULTA PELO ATRASO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A empresa que não pagar a gratificação natalina (13º salário) nos prazos da lei, incorrerá em multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, até o máximo de 01 (um) salário mensal do empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção coletiva os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, 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 PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL**

Não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviço ao mesmo empregador, exercendo idêntica função, com o mesmo tempo de serviço e a mesma produtividade.

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

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA DO COMISSIONISTA**

As horas extras do empregado comissionista serão calculadas pelo valor total do salário do mês, acrescentando-se ao valor hora, o adicional para as horas extras previsto nesta convenção.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas e calculadas com os adicionais de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras horas e 70% (setenta por cento) para as subseqüentes.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS NA CONFERÊNCIA DE CAIXA**

As horas despendidas na conferência do caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta convenção.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurada a concessão de um adicional de 3% (três por cento) a cada 05 (cinco) anos de trabalho efetivo para o mesmo empregador, que incidirá sobre os salários reajustados em conformidade com a presente Convenção, englobando a parte fixa e variável (comissões). Ninguém poderá perceber a este título valor superior a 1,5 (um e meio) salários mínimos nacionais. Poderão ser compensados os adicionais por tempo de serviço já pagos pelo empregador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 13º SALÁRIO, FÉRIAS, RESCISÓRIAS E SALÁRIO MATERNIDADE DO COMISSIONISTA**

O décimo terceiro salário (gratificação natalina), as férias, parcelas rescisórias e salário maternidade dos empregados remunerados a base de comissões serão calculados tomando por base a média da remuneração variável percebida nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores à concessão do benefício, ou ao término do contrato de trabalho ou com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 06 (seis) meses imediatamente anteriores à concessão do benefício, prevalecendo para fins de pagamento a média mais alta, somando-se ao salário fixo quando for o caso.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica estabelecido que para fins de cálculo do décimo terceiro salário previsto no caput desta cláusula, será computado na média fixada o período de férias dos empregados, quando for o caso, excluído do cálculo o valor percebido a título de 1/3 (um terço) de férias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa ou cobrador, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 15% (quinze por cento) do salário efetivamente percebido, a título de quebra de caixa.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Aos empregados admitidos a partir de 01 de janeiro de 2003 fica estabelecido o adicional de 12% (doze por cento).

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência do caixa deve ser efetuada na presença e a vista do empregado por ele responsável, sob pena de não ser permitida qualquer compensação ou reclamação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - BALANÇOS E INVENTÁRIOS**

As horas trabalhadas para a realização de balanços, balancetes e inventários fora de horário normal de trabalho, quando não compensadas, serão pagas acrescidas dos adicionais previstos nesta convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Aos domingos e feriados é vedado o trabalho em balanços, balancetes e inventários. No caso de descumprimento do estabelecido neste parágrafo, as empresas pagarão uma multa em valor equivalente a 01 (um) salário mínimo legal por empregado. A multa será paga através do Sindicato Conveniente, em favor do empregado.

**COMISSÕES****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

As empresas farão obrigatoriamente o registro do percentual ajustado para o pagamento de comissões sobre vendas e/ou cobranças, na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTORNO DE COMISSÕES**

Fica vedado o desconto ou estorno de comissões, de valores relativos a mercadorias devolvidas pelos clientes, com exceção das vendas que acabam não se concretizando ou quando os clientes exercem seu direito de arrependimento nas 72h (setenta e duas) horas posteriores à venda.

**AUXÍLIO CRECHE****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não mantiverem creche junto ao estabelecimento ou de forma conveniada concederão, mensalmente, a empregada mulher que perceba até o equivalente a 05 (cinco) salários mínimos e correspondente a cada filho de até 06 (seis) anos de idade incompletos, um reembolso de despesas com creche equivalente a até 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional da categoria, a título indenizatório, independente de comprovação de despesa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O reembolso de que trata este item não integra o salário para quaisquer fins.

As empresas que já mantêm pagamento de vagas para empregadas mulheres atingidas por este benefício ficam dispensadas do cumprimento desta.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O reembolso de despesas com creche previsto no "caput" desta cláusula será proporcional às horas trabalhadas para os empregados com jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

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

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias, devendo as empresas fornecer a cópia do mesmo no ato de admissão.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O empregado que tenha recebido o aviso prévio do empregador, fica dispensado do cumprimento do restante do aviso quando obtiver novo emprego comprovado, mas sem direito, a remuneração dos dias não trabalhados nem a fração do 13º salário e férias proporcionais, referentes aos dias não trabalhados.

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

É obrigatória a anotação por escrito, no verso do próprio aviso, da dispensa do empregado comparecer ao trabalho durante o aviso prévio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Em caso de reversão ao cargo efetivo de exercente de cargo de confiança, poderá haver alteração, desde que haja expressa anuência do empregado.

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

É ajustada a possibilidade do empregado, durante o aviso prévio dado pela empresa, optar pela redução de 2 (duas) horas legais, no início ou no fim da jornada, caso não seja dispensado do mesmo.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA AS RESCISÕES CONTRATUAIS**

É obrigada a assistência do Sindicato Conveniente a todas as rescisões de contrato ou pedidos de demissão de empregados da categoria profissional suscitante com 360 (trezentos e sessenta) dias ou mais de trabalho, sob pena de nulidade plena do ato, ressalvada a possibilidade de homologação perante a autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 477 da CLT.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTAGIÁRIOS**

A admissão ou aceitação de estagiários enquadrados em programas especiais ou da Lei 6.494/77 fica assegurada, desde que não impliquem em demissões de empregados.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas somente poderão contratar estagiários para exercer atividades compatíveis com os cursos em que estão matriculados.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO**

Fica assegurada estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação de carência necessária à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 03 (três) 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.

#### **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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - MAQUILAGEM**

É obrigação das empresas, quando exigirem que as empregadas trabalhem maquiladas forneçam o material necessário.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CHEQUES**

É vedado as empresas descontar de seus empregados que exercem função de caixa ou que trabalhem com numerários, valores a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, sempre que o respectivo empregado cumprir as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de cheques, desde que não haja culpa do empregado.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que as empresas do comércio varejista em geral deverão respeitar um horário limite de expediente nas seguintes datas;

I - dia 24 de dezembro de 2014, até 19:00 horas.

II - dia 31 de dezembro de 2014, até 18:00 horas.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

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, respeitada a seguinte sistemática:

- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em um período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias;
- b) o regime de compensação horária no mês de dezembro poderá ser estabelecido em um período máximo de 60 (sessenta) dias, ou seja, até o dia 31 de janeiro de 2015;
- c) o número máximo de horas extras a serem compensadas dentro do respectivo período será de 45 (quarenta e cinco) horas por trabalhador;
- d) as horas excedentes ao limite previsto na letra "c" da presente cláusula, serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta convenção;
- e) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- f) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado pela manhã.
- g) Os empregados que compensarem as horas extraordinárias de dezembro de 2014 com a diminuição da jornada do mês de janeiro de 2015, terão o valor de seus repouso semanais remunerados do mês de janeiro de 2015 calculados como se tivesse ocorrido trabalho integral nos dias de compensação, atribuindo-se aos respectivos dias ou horas de compensação a hora média das comissões auferidas no mês de janeiro de 2015.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro de 45 dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subseqüentes.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMISSIONISTA**

O cálculo do repouso semanal remunerado devido aos empregados comissionistas tomará por base o total das comissões auferidas no período, dividindo-se pelos dias úteis e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregado comissionado que injustificadamente não tiver trabalhado durante a semana cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, não terá direito à percepção de repouso semanal remunerado nem tampouco ao salário correspondente aos dias não trabalhados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O empregado comissionado que justificar sua ausência ao trabalho durante toda a semana, nos termos do art. 473 da CLT ou mediante atestado médico na forma do disposto neste acordo, terá os dias não trabalhados equiparados ao repouso semanal remunerado, para fins de cálculo previsto no "caput" desta cláusula.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DOS COMISSIONADOS**

Os empregados comissionistas não poderão trabalhar em regime de compensação de horário, em horas de não vendas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

É vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos estudantes em curso de primeiro e segundo graus e ensino superior, devidamente oficializados, e que previamente comprovem sua situação escolar, se manifestarem oposição à prorrogação. Não significa prorrogação da jornada o regime de compensação de horário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho, ou pagas as horas correspondentes como extraordinárias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PONTO PARA O SAQUE DO PIS**

Os empregados serão dispensados, a critério da empresa, durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS, e durante 01 (um) dia quando seu domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa adotar o sistema de pagamento direto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PONTO PARA INTERNAÇÃO DE FILHO**

Fica garantido o abono de ponto, durante ½ (meio) turno, ao pai ou mãe comerciário, nos dias de alta ou baixa hospitalar de filhos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS AO SERVIÇO**

Fica proibido o desconto do repouso remunerado ou do feriado quando o empregado, apresentando-se atrasado for admitido no serviço.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LANCHES**

É obrigação das empresas fornecerem lanches a seus empregados quando tiverem a jornada de trabalho prorrogada por 02 (duas) horas ou mais.

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

É facultado às empresas franquear a entrada de funcionários nas suas dependências e o ponto (relógio e/ou livro - ponto) até 10 (dez) minutos antes do início da jornada.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A marcação do ponto de até (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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Aos empregados que tenham rescindido seu contrato de trabalho por iniciativa própria, desde que tenham trabalhado na empresa por período superior a 06 (seis) meses, é assegurada a indenização das férias, proporcionalmente ao tempo de serviço, sem o pagamento de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7, inciso XVIII, da Constituição Federal, por se tratar de verba indenizatória.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 terá instrumentalidade por acordo entre empregado e empregador.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

É obrigação das empresas colocarem assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividades o atendimento ao público, nos termos da Portaria N.º.124/78 do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

Quando a empresa não dispensar o empregado pelo período necessário para fazer seu lanche ou refeição, deverá manter o local apropriado e com as necessárias condições de higiene.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES**

As empresas que exigem o uso de uniforme ficam obrigadas a fornecê-los, sem ônus para seus empregados, à razão de 02 (duas) unidades por ano.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais de entidades conveniadas pelo Sindicato Suscitante com o INSS ou SUS.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA E MEDICINA NO 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 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 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas econômicas do presente acordo, qualquer que seja a forma de remuneração, recolhendo as respectivas importâncias em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Novo Hamburgo, na conta n.º 170-8 da Caixa Econômica Federal, agência de Novo Hamburgo nos seguintes prazos e formas:

A) o valor correspondente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário do mês de outubro de 2014, descontados do salário do mês de junho de 2015 a ser recolhido até 10 (dez) de julho de 2015 sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT;

B) o valor correspondente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário do mês de setembro de 2015, a ser recolhido até o 5º (quinto) dia útil de outubro de 2015 sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT;

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição por parte do empregado, manifestada por escrito, de próprio punho e pessoalmente, acompanhado de sua CTPS, na sede do sindicato profissional durante o período de dez dias contados a partir da assinatura da presente convenção.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 10 DE AGOSTO DE 2015 para a primeira parcela e 10 DE NOVEMBRO DE 2015 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	110,00
de 05 a 010	206,00
de 011 a 020	402,00
de 021 a 050	790,00
de 051 a 100	1.590,00
de 101 a 200	3.145,00
mais de 200	6.300,00
<b>sem empregados</b>	<b>60,00</b>

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CÓPIAS DAS GUIAS**

Ficam as empresas obrigadas a encaminhar ao Sindicato Suscitante cópia das Guias de Contribuição Sindical e Desconto Assistencial, acompanhadas da relação nominal dos empregados, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após o recolhimento respectivo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

Ficam as empresas obrigadas a:

- I) entregar ao empregado demitido, quando requerido, a relação de seus salários durante o período trabalhado, na Relação de Salários de Contribuição (RSC), de acordo com o formulário oficial, sempre que o período for inferior a 36(trinta e seis) meses;
- II) a devolver a CTPS ao empregado, devidamente anotada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua entrega;
- III) a fornecer ao empregado o comprovante de recebimento de qualquer documento que por estes lhe seja entregue, quando solicitado pelo empregado;
- IV) a anotar na CTPS de seus empregados a função efetivamente por eles exercidas no estabelecimento;
- V) a fornecer aos empregados, no ato do pagamento, cópias dos recibos por este firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados e das horas trabalhadas;
- VI) a fornecerem aos empregados em caso de rescisão contratual, no final do exercício, a informação anual de rendimentos, para fins de Imposto de Renda.

**MARIA CRISTINA SILVA MENDES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NOVO HAMBURGO**

**PAULO FERNANDO PINTO FERREIRA  
SECRETÁRIO GERAL  
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E DE SERVICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - CAPÍTULO II - DO TRABALHO AOS DOMINGOS**

O disposto neste capítulo aplica-se exclusivamente aos representados da categoria econômica e categoria profissional no município de Estância Velha.

#### **CLÁUSULA 01 - FUNCIONAMENTO**

Os estabelecimentos comerciais localizados na cidade de Estância Velha funcionarão com utilização de empregados, em domingos, a critério da empresa, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 02 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Os domingos serão considerados dias normais de trabalho, enquanto aqueles dias em que ocorrerá dispensa para fins de compensação serão considerados, para todos os efeitos legais, como repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA 03 - COMPENSAÇÃO DO REPOUSO**

Os empregados que trabalharem nos domingos serão dispensados do trabalho para fins de compensação, em número idêntico de dias aos domingos trabalhados, em data a ser fixada na semana anterior ou até a semana subsequente ao domingo trabalhado.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica assegurado aos empregados que os dias de repouso, em pelo menos 2 (duas) vezes por mês, deverão coincidir com o domingo.

#### **CLÁUSULA 04 - JORNADA**

Fica assegurada aos empregados que trabalharem aos domingos uma jornada máxima de 6 (seis) horas.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Será admitido o trabalho extraordinário nos domingos até o limite máximo de 02:00 horas. O horário excedente será remunerado pelo valor da hora normal acrescida do adicional de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA 06 – PRÊMIO**

Aos empregados que trabalharem nos domingos, durante o mês de dezembro de 2014, fica assegurada a concessão de um prêmio no valor estipulado de R\$ 42,00 (querenta e dois reais) para uma jornada de 6 (seis) horas de trabalho, ou R\$ 35,00 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos) para uma jornada de 5 (cinco) horas de trabalho. Para os demais domingos trabalhados será de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) para uma jornada de 6 (seis) horas de trabalho ou, R\$ 31,00 (trinta e um reais) para uma jornada de 5 (cinco) horas de trabalho.

#### **CLÁUSULA 07 - MULTA**

O descumprimento de qualquer umas das cláusulas da presente convenção, implicará em multa equivalente a 1 (um) salário mínimo nacional por empregado prejudicado. O valor da referida multa será pago diretamente ao sindicato dos comerciários que por sua vez repassará aos trabalhadores atingidos.

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