

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002431/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/10/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061793/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46271.002992/2016-96  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/09/2016

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FARROUPILHA, CNPJ n. 92.860.618/0001-40, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDUARDO FRANCISQUETTI e por seu Presidente, Sr(a). CRISTIANE COLOMBO;

E

SIND DO COMERCIO VAREJ DE GENEROS ALIM DE FARROUPILHA, CNPJ n. 00.388.455/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELENIR LUIZ BONETTO e por seu Procurador, Sr(a). OLAVO DE VILLA JUNIOR ;

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 julho de 2016 a 30 de junho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Antônio Prado/RS, Farroupilha/RS e Nova Roma do Sul/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

Os salários da categoria, a partir de 1º de julho de 2016, vigorarão com os seguintes valores:

- a) para os empregados em geral, salário mínimo profissional (normativo): R\$ 1.154,00 (um mil cento e cinquenta e quatro reais);
- b) para os empregados que exerçam a função de empacotador: R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais );
- c) para os empregados em contrato de experiência, durante os primeiros 60 (sessenta) dias: R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais ).

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de Julho de 2016 os salários dos empregados representados pelas entidades acordantes serão majorados no percentual de 9,49% (nove virgula quarenta e nove por cento), a incidir sobre o salário de 1º de Julho de 2015.

### **Parágrafo Único**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisado, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **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 que exerça a 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 a seguir:

Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste
jul/15	9,49%	out/15	8,04%	jan/16	5,09%	abr/16	2,10%
ago/15	8,86%	nov/15	7,21%	fev/16	3,53%	mai/16	1,45%
set/15	8,59%	dez/15	6,04%	mar/16	2,55%	jun/16	0,47%

### **Parágrafo Primeiro**

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

## **CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONADOS**

Os empregados que perceberem salário fixo e mais comissão, terão direito ao reajuste de que tratam as cláusulas primeira e segunda, somente na parte fixa de suas remunerações.

### **Parágrafo Primeiro**

Aos empregados que perceberem comissões, será assegurado, mensalmente, a quantia equivalente a 1,3 (um vírgula três) salário mínimo profissional, previsto na cláusula terceira, letra “a”, desta convenção.

### **Parágrafo Segundo**

Não farão jus aos aumentos concedidos nas cláusulas primeira e segunda, os empregados puramente comissionados.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais do presente acordo deverão ser pagas com a folha de pagamento do mês de setembro de 2016.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - CHEQUES SEM COBERTURA**

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

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; fundações; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; farmácias; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; planos de saúde, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI. 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MENSALIDADE SOCIAL - DESCONTO**

As empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento de seus empregados, desde que pelos mesmos expressamente autorizados, o valor correspondente à mensalidade social do sindicato suscitante, conforme art. 545 CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES**

Fica vedado o desconto ou estorno da remuneração dos comissionados, de comissões e valores relativos a mercadorias comercializadas dentro das normas e regulamento da empresa.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO DAS COMISSÕES**

Ficam as empresas obrigadas a informar aos empregados comissionados o valor das vendas por eles realizadas e sobre a qual foram calculadas as comissões.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECIBOS E ENVELOPES DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer mensalmente, aos seus empregados, cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, com discriminação das rubricas pagas e descontadas.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO PARA COMISSIONADO**

O Décimo Terceiro Salário (Gratificação Natalina) a ser pago aos comerciários que habitualmente percebem comissões, será calculado tomando-se por base de cálculo a média dos salários percebidos nos meses compreendidos entre setembro a novembro inclusive. Os trabalhadores contratados por esse regime salarial e que foram admitidos após a data de 16 (dezesseis) de setembro, perceberão a Gratificação Natalina, proporcional, referente ao ano de 2016, calculado sobre os meses trabalhados.

##### **Parágrafo Primeiro**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalhador que percebeu comissões e que tenha suas atividades na mesma empresa por período superior a 03 (três) meses, a Gratificação Natalina (13º salário),

proporcional será calculada tomando-se por base a média dos salários percebidos nos últimos 03 (três) meses trabalhados.

#### **Parágrafo Segundo**

No caso da média dos doze últimos salários, inclusive dezembro, ser maior que o valor obtido na aplicação do "caput" da cláusula, prevalecerá para cálculo da Gratificação Natalina, o de maior valor.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - ANTECIPAÇÃO**

As empresas anteciparão a seus empregados 50% (cinquenta por cento) da Gratificação Natalina (13º Salário) por ocasião de concessão de férias, desde que os empregados a solicitarem até 05 (cinco) dias após o recebimento do Aviso de Férias.

#### **Parágrafo Único**

Havendo rescisão contratual e na eventualidade de a antecipação ter sido superior ao crédito existente a título de Gratificação Natalina (13º Salário), fica a empresa autorizada a efetuar o desconto na rescisão.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRIÊNIO E QUINQUENIO**

As empresas concederão aos seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o Salário Mínimo Profissional, sob a forma de adicional de tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado ao mesmo empregador, e 3% (três por cento) do Salário Mínimo Profissional, por triênio, não cumulativos, conforme tabela anexo I.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pertencentes ao Sindicato Suscitado, pagarão o valor correspondente a dois Salários Mínimos Profissionais, a título de auxílio funeral, por falecimento de empregado, cônjuge ou filhos dependentes.

#### **Parágrafo Único**

As empresas que possuírem seguro de vida para os seus empregados, ficarão isentas do pagamento mencionado no "caput" desde que o valor seja igual ou superior ao auxílio funeral estipulado, e complementarão o valor quando este for inferior.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas concederão, mensalmente, auxílio creche no valor de R\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco reais), à empregada que perceba até 4 (quatro) Salários Mínimos Profissionais, para cada filho(a) de até 6 (seis) anos de idade.

#### **Parágrafo Primeiro**

As empregadas que prestam jornada de trabalho somente aos sábados e aos domingos, não farão jus ao auxílio creche. Também não tem direito ao auxílio creche a comerciaria que se afastar do serviço por mais de trinta dias por qualquer motivo.

#### **Parágrafo Segundo**

O auxílio creche não integra salário para qualquer fim.

#### **Parágrafo Terceiro**

As empregadas para fazerem jus ao auxílio creche, deverão comprovar através de documento hábil a despesa de creche, não podendo ser considerado como tal os valores pagos aos ascendentes e dependentes da empregada e de seu cônjuge.

#### **Parágrafo Quarto**

As empresas ficarão desobrigadas da concessão do auxílio creche a partir do momento em que o Estado regularmente cumprir o determinado no art. 208, IV, da CF.

#### **Parágrafo Quinto**

As empresas cujas empregadas tenham filhos em creches mantidas por qualquer das partes acordantes, ficarão obrigadas, a efetuarem ditos pagamentos mensais devidos, diretamente às referidas creches.

#### **Parágrafo Sexto**

No caso dos filhos das mães comerciárias não estarem matriculadas em creches mantidas pelos sindicatos acordantes, o pagamento será efetuado da seguinte forma:

I - No caso do filho(a) de comerciaria estar matriculado em creche inscrita no CNPJ/MF como tal, o pagamento do auxílio creche, será feito diretamente à Creche.

II - No caso do filho(a) de comerciaria estar sob os cuidados de "mãe crecheira", ou seja, pessoas físicas exceto aquelas constantes do parágrafo terceiro, o auxílio creche será pago diretamente àa empregada, mediante a apresentação de recibo, com identificação da "mãe crecheira", endereço e CPF da mesma.

### **Outros Auxílios**

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

Os empregados que exerçam função de caixa, receberão uma verba, a título de quebra de caixa, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário percebido.

### **Parágrafo único**

Deverão as empresa proceder a conferência de caixa a vista do empregado responsável pelo mesmo, sob pena de não ser válida a compensação de valores apurados posteriormente, sem a anuência do responsável. No caso de não comparecer o empregado ao serviço, a apuração será feita na presença de duas testemunhas que, em estabelecimentos com mais de 5 (cinco) funcionários, deverão ser colegas seus.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

Em caso de rescisão por justa causa, ficará a empresa obrigada a fornecer ao empregado despedido que o solicitar, documento que especifique a falta grave que motivou a despedida.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL - PRAZO DE PAGAMENTO**

As empresas obrigam-se a pagar as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de pagamento de multa equivalente a tantos dias de salários, quantos forem os do prazo excedente, nos seguintes termos:

- a) até um dia após o término do cumprimento do aviso prévio, nos casos de pedido de demissão, na dispensa sem justa causa e no término do contrato de experiência;
- b) até o décimo dia a contar da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

### **Parágrafo Único**

O empregado não comparecendo à sede da empresa no prazo estipulado, ou se recusando a receber os valores, a mesma comunicará, sob protocolo, ao Sindicato Suscitante de que as verbas rescisórias estão à disposição do empregado, que a isentará da multa prevista.

### **Aviso Prévio**

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

O empregado que no curso do Aviso Prévio, dado pelo empregador, obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do mesmo, ficando o empregador obrigado a pagar somente os dias trabalhados.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO MÍNIMO**

Os contratos de experiência não poderão ser estabelecidos por prazo inferior a 30 (trinta) dias, exceto no decurso do mês de dezembro, quando o prazo não será inferior a 15 (quinze) dias.

### **Parágrafo Único**

Os empregados, no contrato de experiência, que sofrerem acidente de trabalho ou estiverem em auxílio doença terão o contrato de experiência suspenso durante o mencionado período.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Fica vedada, a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto, não se computando no aludido período, o prazo relativo ao aviso prévio.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE - ACIDENTADO**

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença, acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme art. 118 da Lei 8.213/91.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado da categoria suscitante que estiver a 12 (doze) meses da data de sua possível aposentadoria por tempo de serviço, terá durante este período, garantia de emprego, condicionado a que:

- a) Tenha uma efetividade na mesma empresa de no mínimo 12 (doze) anos;
- b) Comunique o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si e assistido pelo Sindicato Suscitante, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá para validade, constar o obrigatório CIENTE datado da empresa.



### **Parágrafo Primeiro**

A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal mencionada no ofício, não sendo, em nenhuma hipótese, prorrogável a garantia do empregado em causa.

### **Parágrafo Segundo**

A garantia do empregado só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo possível renová-la.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EVENTUAIS ATRASOS NO INÍCIO DO PERÍODO DE TRABALHO**

Não haverá prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado na hipótese de eventuais atrasos não superiores a 10 (dez) minutos, no início do período de trabalho, quando o empregado for admitido ao serviço naquele período.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE - NÃO PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ao empregado que estiver freqüentando cursos dos ciclos fundamental, médio, pré-vestibular ou de nível universitários, é reconhecido o direito de não aceitar qualquer prorrogação de sua jornada de trabalho, se isso implicar em prejuízo à freqüência em suas aulas, desde que devidamente comprovado.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

A duração normal do trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas.

### **Parágrafo Primeiro**

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, inclusive nas atividades insalubres, independentemente de autorização a que se refere o art. 60 da CLT, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de trinta dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias e de trinta horas extras mensais. A compensação das horas poderão ser efetuadas no mês subsequente

### **Parágrafo Segundo**

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor remuneração na data da rescisão.

### **Parágrafo Terceiro**

No mês de dezembro as empresas poderão compensar as horas extraordinárias, através de calendário específico que será firmado entre as partes.

### **Parágrafo Quarto**

As empresas que se utilizarem da prorrogação de que trata o caput da cláusula e não compensarem dentro do mesmo mês conforme estabelece o parágrafo primeiro, ao efetuarem dita compensação fora do mesmo mês deverão fazê-la com 100% (cem por cento) de acréscimo, ou seja, para cada hora trabalhada haverá duas horas de folga.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO ENTRE TURNOS**

Fica estabelecido que o intervalo entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser no mínimo de 1h (uma hora) e no máximo de 3h (três horas), de acordo com o disposto no art. 71 da CLT.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Fica facultado, que eventualmente as empresas poderão 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 as suas dependências com a marcação do ponto em até 10 (dez) minutos após o término da jornada. Não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, portanto, estes minutos não serão considerados como trabalho extraordinário.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO(A) AO MÉDICO**

Os empregados que necessitarem levar filho(a) dependente, ao médico, ou acompanhar em hospitalização, gozarão de abono de até cinco faltas por ano, mediante a devida comprovação.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS**

A duração do trabalho normal, não será superior a 8 (oito) horas diárias, e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

As férias dos empregados representados pelos sindicatos acordantes poderão ser divididas, em dois períodos de 15 (quinze dias), mediante acordo escrito entre as partes, e que serão pagas com acréscimo de pelo um terço a mais que o salário normal.

### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PARA COMISSIONADOS**

Aos comerciários que habitualmente percebam comissões, a base de cálculo para o pagamento das férias será a média das comissões percebidas nos últimos 03 (três) meses anteriores à concessão, somando-se a esta média o último salário fixo, quando houver.

### **Parágrafo Único**

Na hipótese de rescisão do contrato do trabalhador que percebeu habitualmente comissões, e que tenha exercido suas atividades laborais na mesma empresa por período igual ou superior a 03 (três) meses, a verba relativa a férias proporcionais será calculada pelo mesmo critério.

### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA FALECIMENTO**

As empresas concederão licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos, neste caso já incluída a garantia legal prevista no artigo 473 da CLT, por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência financeira.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTOS PARA REPOUSO**

As empresas colocarão, nos locais de trabalho, assentos para que sejam utilizados pelos balconistas, durante as pausas que os serviços permitirem, de conformidade com a Portaria n.º 3.214, de 08 /06/1978 do Ministério do Trabalho.

### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As empresas permitirão, sempre que devidamente comprovada a necessidade, que os empregados compareçam, em horário de expediente, aos serviços médicos e odontológicos mantidos pelo sindicato suscitante e conveniados, desde que no município sede de cada empresa.

#### **Parágrafo Primeiro**

Ficam excluídos do disposto nesta cláusula as empresas que mantiverem os referidos serviços.

#### **Parágrafo Segundo**

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais da entidade suscitante.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a descontar, de todos os empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas da presente Convenção, o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário reajustado do mês de setembro de 2016 e recolher ao sindicato suscitante até o dia 10 de outubro de 2016, 2% (dois por cento) do salário reajustado do mês de novembro de 2016 e recolher ao sindicato suscitante até o dia 10 de dezembro de 2016, 2% (dois por cento) do salário já reajustado do mês de abril de 2017 e recolher ao mesmo sindicato até o dia 10 de maio de 2017, e mais 2% (dois por cento) do salário já reajustado do mês de junho de 2017 e recolher ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Farroupilha até o dia 10 de julho de 2017, mediante guias que serão fornecidas pelo sindicato suscitante. O recolhimento fora do prazo estipulado sofrerá acréscimo de 15% (quinze por cento) de multa no primeiro mês e 50% (cinquenta por cento) nos meses subsequentes, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de correção monetária.

Parágrafo único: Os empregados que apresentarem documento de oposição ao empregador, desde que comprovadamente recebidos pelo sindicato dos empregados e realizados na forma e prazo definidos na

assembleia geral do sindicato dos empregados, estará dispensado do recolhimento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas abrangidas pela representação do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE FARROUPILHA deverão recolher em parcela única a este sindicato a Contribuição Assistencial a saber: 5% (cinco por cento) da folha de pagamento do salário de todos os seus empregados, beneficiados ou não pelo acordo, já reajustados em 01 de julho de 2016.

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 60,00 ( sessenta reais).

O recolhimento desta parcela será efetuado até o dia 17 de outubro de 2016, sendo que os recolhimentos fora dos prazos sofrerão multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Este recolhimento se constituirá em ônus da empresa e será efetivado mediante guias específicas fornecidas pelo Sindicato.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÕES E AVISOS**

As empresas obrigam-se a destinarem um espaço no quadro mural que possuírem, ou outro local apropriado, para que o sindicato suscitante possa nele afixar avisos, notas e comunicados aos membros da categoria.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE GUIAS**

As empresas ficam obrigadas a encaminhar aos Sindicatos suscitante e suscitado, cópia das guias de contribuição sindical com a relação nominal de seus empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento, o de desconto assistencial (dissídio coletivo) uma vez por ano, por ocasião do recolhimento do primeiro mês subsequente a data base.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APRESENTAÇÃO DE GUIAS NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As rescisões de contrato de trabalho a serem homologadas pelo Sindicato dos Empregados assim só o serão mediante a apresentação, por parte do empregador, das guias da Contribuição Assistencial (Dissídio Coletivo), Sindical e Confederativa, recolhidas em favor das entidades acordantes ou Certidão de Regularidade de Contribuições fornecida pelo sindicato patronal.

#### **Parágrafo Único**

A rescisão não será homologada na ausência de qualquer uma das guias de contribuição, competindo a responsabilidade pela conferência de todas as guias à entidade representativa dos empregadores.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RETIRADA DO PIS**

Os empregados serão dispensados durante duas horas no expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para que saque as parcelas do PIS e, durante um dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FUNÇÃO**

Ficam obrigadas as empresas a procederem a anotação na CTPS da função correta exercida pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - USO DO COMPUTADOR**

Quando as empresas fornecerem computador de sua propriedade provido com internet e correio eletrônico para os seus empregados, com o objetivo de instrumento e uso de trabalho, esses ficam expressamente proibidos de utilizar correio eletrônico fornecido pela rede computacional de propriedade do empregador para atividades ilegais que interfiram no trabalho; para atividades não relacionadas ao desempenho de suas funções; transmitir declarações, imagens sexualmente ofensivas, agressivas ou difamatórias; copiar, distribuir ou imprimir material protegido por direitos autorais; utilizar equipamentos computacionais da empresa para obter acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, bancos de dados ou informação guardada eletronicamente.

**EDUARDO FRANCISQUETTI**

Procurador

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FARROUPILHA**

CRISTIANE COLOMBO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FARROUPILHA

ELENIR LUIZ BONETTO  
Presidente  
SIND DO COMERCIO VAREJ DE GENEROS ALIM DE FARROUPILHA

OLAVO DE VILLA JUNIOR  
Procurador  
SIND DO COMERCIO VAREJ DE GENEROS ALIM DE FARROUPILHA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TABELA TRIÊNIO E QUINQUENIOS**

---

---

<b>ANEXO I - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO</b>		
<b>ANOS</b>	<b>TRIÊNIO</b>	<b>QUINQUÊNIO</b>
3 e 4	01	00
5, 6 e 7	00	01
8 e 9	01	01
10, 11 e 12	00	02
13 e 14	01	02
15, 16 e 17	00	03
18 e 19	01	03
20, 21 e 22	00	04
23 e 24	01	04
25, 26 e 27	00	05
28 e 29	01	05
30, 31 e 32	00	06

---

---

**ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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