

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR024650/2012**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 96.757.612/0001-00, localizado (a) à Rua São Domingos - de 721/722 ao fim, 1097, casa, Centro, São Leopoldo/RS, CEP 93.010-290, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JORGE OLIVEIRA, CPF n. 062.057.470-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 14/12/2010 no município de São Leopoldo/RS;

E

SIND DO COM VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DE CANOAS, CNPJ n. 90.093.345/0001-20, localizado (a) à Rua Frei Orlando, 33, 401, Centro, Canoas/RS, CEP 92.010-280, representado(a), neste ato, por seu (s) PROCURADOR (ES), Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO, CPF n. 412.948.740-04, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 09/04/2010 no município de Canoas/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR024650/2012, na data de 16/05/2012, às 11:39:41.

Jorge Oliveira, 17 de maio de 2012.

JORGE OLIVEIRA  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO LEOPOLDO**

Antonio Job Barreto  
ANTONIO JOB BARRETO  
Procurador

**SIND DO COM VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DE CANOAS**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000747/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/05/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024650/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.006365/2012-45  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/05/2012

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

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;

E

SIND DO COM VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DE CANOAS, CNPJ n. 90.093.345/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO;

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 1º de abril de 2012 a 31 de março de 2013 e a data-base da categoria em 1º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no comércio varejista de gêneros alimentícios**, com abrangência territorial em **Esteio/RS, Portão/RS, São Leopoldo/RS e Sapucaia do Sul/RS**.

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

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais a partir de 1º de abril de 2012:

- I) Empregados em geral - R\$ 733,00 (setecentos e trinta e três reais); e
- II) Empregados ocupados em serviços de limpeza - R\$ 649,00 (seiscentos e quarenta e nove reais).

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais a partir de 1º de agosto de 2012:

- I) Empregados em geral - R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais); e
- II) Empregados ocupados em serviços de limpeza - R\$ 653,00 (seiscentos e cinquenta e três reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Aos empregados que exerçam exclusivamente a função de empacotadores e os entregadores de panfletos, aos quais não se aplicam os salários mínimos profissionais instituídos no "caput" desta cláusula, é assegurado o salário mínimo nacional.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 1º de abril de 2012 no percentual de 6,30% ( seis inteiros e trinta centésimos por cento), a incidir sobre os salários percebidos em 1º de abril de 2011.

**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 de admissão, conforme tabela abaixo:

	<b>Reajuste</b>
--	-----------------

<b>Admissão</b>	
ABR/2011	6,30%
MAI/2011	5,35%
JUN/2011	4,60%
JUL/2011	4,31%
AGO/2011	4,31%
SET/2011	3,76%
OUT/2011	3,17%
NOV/2011	2,76%
DEZ/2011	2,03%
JAN/2012	1,37%
FEV/2012	0,72%
MAR/2012	0,23%

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser satisfeitas até 10 de junho de 2012.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 3,00 (três reais), por dia de atraso, pago diretamente ao empregado, sem prejuízo do que dispõe a legislação em vigor.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS**

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, previdência privada, despesas realizadas no refeitório da empresa, convênio médico ou odontológico, seguro de vida em grupo, farmácia, cesta básica e as demais já previstas em lei.

#### **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.

### **REMUNERAÇÃO DSR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - CHEQUES**

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

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

**PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****13º SALÁRIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

**GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados exercentes da função de caixa é concedido um adicional de quebra de caixa no valor de 15% (quinze por cento) do salário mínimo profissional, 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 01.04.97 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.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as subseqüentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

As horas dispendidas 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 TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurada a concessão de um adicional de 3% (três por cento) por quinquênio de serviço 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.

Ninguém poderá perceber sob este título valor superior a R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais). Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos dos ora estabelecidos poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os adicionais de insalubridade, quando devidos aos integrantes da categoria, deverão ser pagos com base no salário mínimo profissional.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CÁLCULOS PARA COMISSIONISTAS**

As férias e parcelas rescisórias dos empregados que habitualmente percebem comissões serão calculados tomando-se por base a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A gratificação natalina dos empregados que habitualmente percebem comissões será calculada tomando-se por base a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - VALE TRANSPORTE**

A categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal Acordante, fornecerá para todos os empregados, o vale-transporte, de que trata a Lei 7819, de 30.09.87, regulamentado pelo Decreto 95.247, de 17.11.87.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão, às suas empregadas, a título

indenizatório, auxílio mensal em valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo profissional, por filho de até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 30 (trinta) dias, devendo as empresas fornecerem cópias do mesmo no ato da admissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DO CONTRATO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

O empregado que, no curso do aviso prévio, dado por qualquer das partes, obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente serão pagos, pelo empregador, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO NO AVISO PRÉVIO**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MAQUILAGEM**

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

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS****DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE NATAL E ANO NOVO**

Será assegurada a toda a categoria um expediente único nos dias 24 e 31 de dezembro, desde que esses dias não coincidam com domingo, o qual não poderá ultrapassar as 19:45 (dezenove horas e quarenta e cinco minutos) no dia 24 de dezembro e as 19:00 (dezenove horas) no dia 31 de dezembro.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BALANÇOS E INVENTÁRIO**

As empresas poderão realizar balanços ou inventários de 2ª a 6ª (segunda a sexta) até 24 hs (vinte e quatro horas), desde que remunerem as horas extras dispendidas nesta atividade com adicional de 100% (cem por cento) a partir do término da 2ª (segunda) hora. As empresas deverão providenciar aos empregados que trabalharem nestes dias após 22:00hs, transporte e alimentação.

**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 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

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 número máximo de horas extras a serem compensadas dentro do período de 60 (sessenta) dias será de 60 (sessenta) horas por trabalhador. Para efeitos da compensação ora ajustada, serão considerados blocos bimestrais, com períodos que terão início e fechamento junto com a folha de pagamento dos salários de cada empresa.
- b) as horas excedentes ao limite previsto na letra “a” da presente cláusula, serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto neste acordo, o que não descaracteriza o regime compensatório ajustado;
- c) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- d) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.

**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 60 (sessenta) dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

#### **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 neste acordo.

#### **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**

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados que trabalharem neste regime de compensação, espelho do cartão ponto na semana posterior a compensação.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os empregados poderá ser dilatado independentemente de acordo escrito entre Empregado e Empregador, até o máximo de 3 (três) horas, nos termos do art. 71 da CLT.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIVRO PONTO**

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



**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO**

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

**FALTAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

O abono das empregadas gestantes previsto no "caput" desta cláusula será de meio-turno.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO ESTUDANTE**

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

**CLÁUSULA 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 serviços, do pai ou mãe comerciários, no caso de necessidade de consulta médica ou internação hospitalar de filho menor de 12 (doze) anos de idade, ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica, limitado ao máximo de 12 (doze) faltas abonadas ao ano.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATRASOS**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PONTO PARA CONCURSO**

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

**JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 freqüência as aulas.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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****CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

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

**UNIFORME****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTUAGÉSIMA - ELEIÇÕES DAS CIPAS**

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

**EXAMES MÉDICOS****CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.



## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA 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.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

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

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE PONTO PARA DIRETORIA**

Os membros da diretoria do Sindicato suscitante não poderão sofrer prejuízos salariais por faltas ao serviço, quando convocados para atividades sindicais, cabendo às empresas abonarem as suas faltas, até o limite de 4 (quatro) mensais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DAS GUIAS**

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

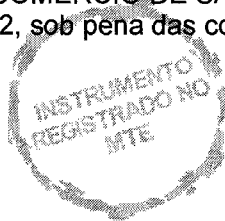
#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES**

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



**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, valor correspondente a 4,5% (quatro e meio por cento) dos salários percebidos nos meses de maio e agosto de 2012, recolhendo as importâncias descontadas aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SÃO LEOPOLDO, respectivamente, até os dias 10 de junho de 2012 e 10 de setembro de 2012, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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 ao sindicato profissional, em 15 (quinze) dias a partir da publicação e divulgação no jornal Vale do Sinos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição com o recebimento do sindicato profissional ou com o aviso de recebimento do correio para o empregador, para que este se abstenha de efetuar ao desconto.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo SINDICADO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CANOAS ficam obrigadas a recolher contribuição assistencial, mediante guias próprias, importância equivalente a 1,5 (um e meio) dia de salário de cada empregado, já reajustado e vigente a época do recolhimento, de todos os seus empregados. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 22.Junho.2012, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), valor este que sofrerá incidência das sanções previstas no artigo 600 da CLT e correção monetária após expirado o prazo para pagamento ora estabelecido. O desconto estabelecido na presente cláusula constitui em ônus dos empregadores.

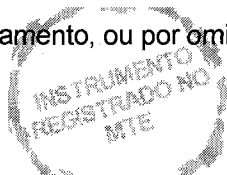
**DISPOSIÇÕES GERAIS****DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

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 equivalente a R\$ 3,00 (três reais) por empregado, sem prejuízo do que dispõe a legislação em vigor.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DO PIS**

Fica estabelecida uma multa, no valor de 01 (um) salário mínimo profissional, paga ao empregado que for prejudicado

em relação ao PIS, seja pelo não cadastramento, ou por omissão do seu nome na RAIS, sem prejuízo dos demais direitos legais.



#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

As empresas poderão instituir seguro de vida (individual ou em grupo) em favor de seus empregados e com a anuidade dos mesmos, podendo ser descontado do salário do empregado o valor pago a este título.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Recaindo o término do aviso prévio proporcional, nos termos da lei 12.506 de 11.12.2011, nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84.

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

**ANTONIO JOB BARRETO  
PROCURADOR  
SIND DO COM VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DE CANOAS**



