

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002363/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036750/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105704/2022-44  
DATA DO PROTOCOLO: 18/07/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TAQUARI, CNPJ n. 08.666.045/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.693.234/0001-17, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Paverama/RS, Poço das Antas/RS, Tabai/RS e Taquari/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**I - Ficam instituídos a partir de 1º de março de 2022 até 28 de fevereiro de 2023 os seguintes pisos salariais:**

**A) R\$ 1.592,36 (um mil, quinhentos e noventa e dois reais com trinte e seis centavos)** mensais para empregados em geral que sejam remunerados com salário fixo;

**B) R\$ 1.654,74 (um mil, seissentos e cinquenta e quatro reais com setenta e quatro centavos)** mensais para os empregados comissionistas, ou seja, aos que percebam remuneração de forma mista, salário fixo mais comissões sobre vendas e também aos que ganham exclusivamente comissões sobre vendas;

**C) R\$ 1.520,24 (um mil, quinhentos e vinte reais com vinte e quatro centavos)** mensais para empregados que exerçam funções de office-boy e empregados de limpeza.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica acordado entre as partes que o valor a ser pago ao funcionário na condição de menor aprendiz será o piso da categoria, no entanto, este receberá o valor na proporção das horas mensais trabalhadas.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**I - Em 01 DE Março de 2022 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados no**

percentual de 10,80% (dez inteiros e oitenta centésimos por cento), a incidir sobre o salário percebido em MARÇO de 2021

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 e a variação do INPC, com adição ao salário de admissão, conforme tabela a ser divulgada pelas entidades convenentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Eventuais diferenças oriundas desta Convenção, poderão ser pagas pelos empregadores em duas parcelas sendo a primeira conjuntamente com a folha de julho e a segunda parcela com a folha de agosto.

**Parágrafo primeiro:** As diferenças salariais referente a março, abril, maio e junho de 2022, serão na forma de abono.

**Parágrafo segundo:** Caso a empresa não pague as diferenças nos prazos estipulados, todas as diferenças terão caráter salarial, não podendo mais serem pagas como abono.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento por abono, será feito de forma excepcional somente no ano de 2022, em virtude dos reflexos da pandemia.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE 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:

#### **AdmissãoReajuste**

mar/21	10,8%
abr/21	9,85%
mai/21	9,44%
jun/21	8,40%
jul/21	7,75%
ago/21	6,66%
set/21	5,73%
out/21	4,48%
nov/21	3,28%
dez/21	2,42%
jan/22	1,67%

fev/22 1%

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

##### CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS SALARIAIS

As empresas fornecerão aos seus empregados no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados através de cópia de recibos ou envelopes de pagamento onde conste:

- a) o número de horas normais e extras trabalhadas; e
- b) o montante das vendas e/ou cobranças sobre as quais incidam as comissões e os percentuais destas.

#### Remuneração DSR

##### CLÁUSULA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMISSIONISTA

O pagamento dos repousos remunerados, feriados e licença médica remunerada, devidos aos empregados comissionistas, tomará por base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicados pelos domingos, feriados e licença médica remunerada a que fizer jus.

#### Descontos Salariais

##### CLÁUSULA NONA - OUTROS DESCONTOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, planos de saúde, farmácia, convênio 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 do SESC ou SESI; 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 e empregador.

##### CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUE SEM COBERTURA

As empresas não descontarão do salário de seus empregados que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que tenham sido cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a sua aceitação

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

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários, as horas extras e as comissões deverão ser pagos em uma única oportunidade, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM SEXTAS FEIRAS**

Os empregadores efetuarão o pagamento dos salários em moeda corrente, sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou véspera de feriado, salvo se a empresa adotar sistema de depósito em conta bancária.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requeiram até 10 (dez) dias após o recebimento do aviso de férias, salvo em caso de férias coletivas.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excedentes as duas primeiras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento).

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA**

O cálculo da hora extra do empregado comissionista tomará por base o valor das comissões auferidas no mês, dividido pelo número de horas trabalhadas, acrescentando-se ao valor hora o adicional para horas

extras previsto neste acordo.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRIÊNIO**

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

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÁLCULO PARA COMISSIONISTAS**

Em 2022 o empregado comissionado terá o valor de suas **férias e parcelas rescisórias** calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO ESTUDANTE**

As empresas concederão um auxílio-estudante em 2022 no valor equivalente a um piso salarial, pago em duas parcelas de meio piso salarial em cada uma, aos empregados estudantes matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido por lei, excluindo-se deste pagamento a realização de cursos livres que não sejam reconhecidos por lei, independente do local de ensino que foram ou estejam sendo realizados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O referido auxílio não terá natureza salarial e será devido a cada comerciante(a) estudante, e se este não for estudante, caberá então a apenas um filho(a) estudante que tenha até 18 (dezoito) anos, sendo que para este o valor do auxílio será de 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial, pago em duas parcelas de 37,5% (trinta e sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) do piso salarial em cada uma. A primeira parcela do referido auxílio deverá ser paga com a folha de setembro até o 5º dia útil de outubro, e a segunda parcela deverá ser paga junto com a folha de janeiro de 2023 até o 5º dia útil de fevereiro de 2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese do casal, pai e mãe de filho(a) estudante, serem funcionários de um mesmo CNPJ comercial, o referido auxílio somente será devido para um deles.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O pagamento do auxílio estudante tem como base o primeiro semestre de 2022 para o pagamento do auxílio em setembro de 2022, e o segundo semestre do ano de 2022 para o pagamento do auxílio estudante em janeiro/2023. O auxílio em tela será pago na proporcionalidade dos meses trabalhados no semestre, se trabalhado em todo ele o pagamento será integral do auxílio, e no caso de trabalho parcial no semestre, o pagamento do auxílio será proporcional a tantos avos dos meses efetivamente trabalhados. Em caso de o funcionário ser admitido ou desligado durante o mês em andamento, o cálculo utilizado para o pagamento do auxílio estudante será o mesmo daquele utilizado para o pagamento do 13º salário.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Quando solicitado pela empresa, por escrito, o empregado deverá apresentar sob protocolo, a comprovação da frequência escolar efetiva e mensal (online ou presencial) do primeiro semestre de 2022 até no máximo o dia 15/09/2022 para recebimento da primeira parcela, e a comprovação da frequência escolar efetiva e mensal (online ou presencial) do segundo semestre de 2022 até o dia 15/01/2023, para o recebimento da segunda parcela. Caso o empregado não apresentar as comprovações quando solicitadas pela empresa até as datas acima, o mesmo não fará jus ao recebimento dos auxílios.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Nos casos em que o empregado receber o auxílio respeitando as condições dos parágrafos acima, o pagamento do mesmo deverá ser feito mediante depósito ou PIX em conta bancária de titularidade do trabalhador e fornecida por este, e, ainda em caso do mesmo não possuir conta bancária, poderá ser realizado através de ordem de pagamento em nome e CPF do trabalhador no

Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), porém as despesas decorrentes desta operação deverão ser descontadas do valor do benefício a ser depositado.

#### **Auxílio Creche**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO CRECHE**

As empresas manterão convênio com creches municipais independentemente do número de empregados, para garantia de vagas para filhos até 06 (seis) anos, ficando a empresa no compromisso de escolher a creche que esteja mais próxima da residência do seu empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso a empresa não mantenha convênio com qualquer creche, deverá pagar diretamente ao empregado, o equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, por mês, a cada filho menor de 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovante de despesas, sendo que este somente será devido pela empresa quando do retorno da mãe ao trabalho após a licença maternidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese do casal comerciário laborar no mesmo CNPJ comercial, e ter filhos(as) com a idade prevista acima, o referido auxílio somente será devido a um dos cônjuges.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso de auxílio doença ou ingresso no Serviço Militar Obrigatório (Quartel) em que o empregado estiver afastado do trabalho por prazo superior a 180(cento e oitenta) dias, este não fará jus ao auxílio creche até o seu retorno do benefício previdenciário. Esta condição não se aplica no caso do empregado se afastar da empresa por acidente de trabalho.

#### **Outros Auxílios**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 12% (doze por cento) do salário profissional, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

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

##### **Normas para Admissão/Contratação**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho de seus empregados a função efetivamente exercida por eles no estabelecimento.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

As empresas anotarão na CTPS de seus empregados ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para o pagamento das comissões.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JUSTA CAUSA**

As empresas notificarão por escrito ao empregado a justa causa invocada para a rescisão contratual.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO DE CONDIÇÕES NO AVISO PRÉVIO**

Ficam proibidas as alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo, de exercente de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

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

O empregado, durante o aviso prévio, poderá escolher a redução de 02 (duas) horas, no início ou no fim da jornada de trabalho, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS E CONTRIBUIÇÃO - RSC**

As empresas entregarão ao empregado demitido, quando requerido, a relação de seus salários durante o período trabalho ou incorporado, na Relação de Salários de Contribuição (RSC), de acordo com formulário oficial, no prazo de 15 (quinze) dias após o vencimento do aviso prévio.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO**

O empregado que pedir demissão ou que estiver em cumprimento de aviso prévio, concedido por qualquer das partes, provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias, e no caso de pedido de demissão, não será descontado o seu aviso prévio ou saldo dele.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio na forma prevista no "caput" desta cláusula, não haverá projeção do período do aviso prévio, para todos os fins.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRO OU CARTÃO PONTO**

As empresas que possuírem mais de 05 (cinco) empregados são obrigadas a utilizar livro ou cartão ponto, com obrigatoriedade de o empregado registrar sua presença ao trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS**

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovante de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhes sejam entregues.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÁGIOS**

Fica estabelecido que as empresas que contratarem estagiários, somente poderão fazê-lo no percentual máximo estabelecido pela lei 11788/08.

Em relação aos estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com sua formação profissional.

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

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

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS**

As empresas colocarão assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria MTb nº 3214/78.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LANCHES**

As empresas que não dispensarem seus empregados, pelo período necessário, para fazer lanche manterão local apropriado em condições de higiene para tal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MAQUILAGEM**

As empresas que exigirem que as empregadas trabalhem maquiladas, fornecerão o material necessário, adequado à tez da empregada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será efetuada à vista do empregado por ela responsável, sob pena de resultar inimputável a este qualquer irregularidade ou diferença.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA - HORÁRIO**

As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido neste acordo.

#### **Outras estabilidades**

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

A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados após o retorno da Licença Maternidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Desde que homologado pelo Sindicato Profissional, a empregada e o empregador poderão converter a estabilidade prevista no "caput" desta cláusula em indenização equivalente ao salário devido no período estabilitário (noventa dias).

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO DE NATAL E FIM DE ANO**

Será assegurado a toda categoria profissional um expediente único nos dias 24 e 31 de dezembro de 2022, horário este que não poderá exceder das 18h30min.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a

prejudicar-lhe a freqüência às aulas e/ou exames escolares.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO DE REPOUSO REMUNERADO**

Fica proibido o desconto do repouso remunerado e do feriado correspondente, quando o empregado, apresentando-se atrasado, for admitido ao serviço.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS DE DOENÇA**

As empresas aceitarão atestados de doença para a justificativa de falta ao serviço, expedido por médicos particulares ou profissionais da área da saúde desde que conveniados com o INSS ou com a rede municipal de saúde.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre ou quando da prestação de exames vestibulares, serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização da prova até 48 (quarenta e oito) horas após.

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

A empresa abonará a falta da empregada gestante, no limite máximo de 01 (uma) mensal, no caso de consulta médica, mediante comprovação, declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

Par.Único.As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do pai ou mãe no caso de consulta médica, ou internações hospitalares de filhos menores de sete anos de idade ou excepcionais, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a seis faltas ao ano.

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

As empresas dispensarão seus empregados durante 02 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS e, durante 01 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa for conveniada com a Caixa Federal e pagar na folha de pagamento o abono.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 90 (noventa) dias, hipótese em que será considerado o período mensal de apuração de horas adotado pela empresa para o fechamento da folha de pagamento dos salários;
- b) o número máximo de horas extras a serem compensadas será de 35 (trinta e cinco) horas por mês de trabalho, e neste caso num total de 105 (cento e cinco) horas no período;
- c) as horas excedentes ao limite previsto na letra "b" da presente cláusula, serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta convenção;
- d) as empresas que utilizarem a compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- e) 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 do período de noventa (90) dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subseqüentes. As horas trabalhadas à maior deverão ser pagas com a folha de pagamento do mês em que se encerrou o período de 90 (noventa) dias.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Se houverem 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BALANÇOS E INVENTÁRIOS**

Os balanços e inventários poderão ser realizados após o horário normal de funcionamento do

estabelecimento comercial, com participação de empregados, exceto os estudantes e empregadas grávidas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas se obrigam a fornecer lanche aos empregados convocados para realizar balanços ou inventários fora do horário normal de trabalho, sem qualquer desconto nos salários, ficando fixado um intervalo de no mínimo 30 (trinta) minutos entre o término do horário normal e o início do horário extraordinário. As horas extras depois das duas primeiras terão um acréscimo de 100% (cem por cento) além da hora normal. Fica ainda garantido o transporte gratuito dos empregados da sede da empresa até a residência após o encerramento do balanço. Estes benefícios são válidos somente nos período de balanço, exclusivamente para os empregados que trabalhem na contagem do estoque e balanço mensal ou anual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A realização de balanços ou inventários não poderá ultrapassar às 22:00hs (vinte e duas horas).

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniforme se obrigam a fornecer-los a seus empregados, sem qualquer ônus, ao número de 02 (dois) ao ano, por cada modelo.

##### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O pagamento do adicional de insalubridade devido aos integrantes da categoria profissional suscitante será calculado com base no salário mínimo nacional.

##### **Relações Sindicais**

##### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS**

Os sindicatos convenientes ajustam o pagamento por empregados e empregadores por eles representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 513, "e", da CLT, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma legal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO –** Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial, a importância mensal correspondente a R\$ 22,90 (vinte e dois reais, com noventa centavos) do salário efetivamente recebido, recolhendo os respectivos valores aos cofres do Sindicato dos Empregados no Comércio de Taquari até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, sob pena das cominações previstas no art. 600, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Com relação ao ano-calendário de 2022, as empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Montenegro pagarão, a título de contribuição negocial, a importância equivalente a 01 (um) dia de salário do mês de março de 2022, de todos os seus empregados, beneficiados ou não pela presente convenção, até o dia 15 de setembro de 2022, sob pena das cominações previstas no art. 600, da CLT). Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As contribuições em favor do sindicato dos empregados, previstas nesta cláusula, em caso de demanda judicial ajuizada por empregado que pretenda a devolução das mesmas, serão de responsabilidade exclusiva do sindicato dos empregados, que assume a responsabilidade pela devolução dos valores em tais casos, exceção feita a eventuais indenizações em caso de dolo ou de culpa do empregador na efetuação dos descontos judicialmente contestados.

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

**PARÁGRAFO QUINTO** - O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestado individualmente e por escrito à entidade sindical convenente, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em jornal de circulação da área de abrangência da CCT.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados, sócios do Sindicato dos Empregados no Comércio de Taquari não terão descontados a Contribuição Negocial nos seus salários, sendo destes descontado em folha de pagamento a mensalidade de sócio no valor de R\$ 22,90 (vinte e dois reais e noventa centavos), e recolhendo os respectivos valores aos cofres do Sindicato dos Empregados no Comércio de Taquari até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, respeitado o disposto no "caput" desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GUIAS DE PAGAMENTO CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas encaminharão à entidade obreira cópia das guias de Contribuição Sindical, do Desconto Assistencial, da contribuição confederativa, e da mensalidade se autorizada pelo empregado, acompanhada da relação nominal dos empregados, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo recolhimento.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

É obrigatória a participação do sindicato patronal nas negociações coletivas de trabalho. Antes de qualquer movimento reivindicatório ou reclamação de natureza coletiva diretamente junto às empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Montenegro, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Taquari, se obriga a encaminhar a postulação e/ou reclamação através do Sindicato Patronal acima mencionado, de forma escrita, que terá o prazo de 72(setenta e duas) horas para se manifestar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL - EXIGÊNCIA DE GUIAS**

No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa, recolhidas em favor da entidade dos empregados e da entidade patronal, ou certidão de regularidade sindical fornecida pelas entidades convenentes.

---

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese do empregador não apresentar as guias ou certidão de regularidade previstas no "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, conforme previsto no Termo Aditivo ao Termo de Cooperação firmado entre a DRT e a FECOMÉRCIO/RS.

**Disposições Gerais**

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INFORME ANUAL DE RENDIMENTOS**

As empresas fornecerão a seus empregados o Informe Anual de Rendimentos, para fins de Imposto de Renda.

**RAUL DA CRUZ CERVEIRA NETO**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TAQUARI**

**MARCOS ROBERTO AZEVEDO DA SILVA**  
Presidente  
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MONTENEGRO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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