



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Vigência: 01.04.2019/ 31.03.2020

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PASSO FUNDO E REGIÃO**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob n. 92.046.820/0001-32, com sede na Rua Morom, 1731, 4º andar, centro de Passo Fundo – RS, neste ato representado por seu Diretor, Sr. Tarciel Alexandre Onazar da Silva, de um lado, e de outro, a empresa

Nome da empresa:	
CNPJ n.	
Endereço:	Cidade:
Nome do representante da empresa:	
Cargo do representante:	CPF do representante:

Firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho nos termos da legislação vigente, conforme cláusulas abaixo relacionadas.

### PRIMEIRA – VIGÊNCIA E CATEGORIA

O presente ajuste abrange os empregados no comércio da empresa acordante nas filiais estabelecidas na base territorial de representação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região.

A vigência deste instrumento é de 01/04/2019 a 31/03/2020.

### CLÁUSULA SEGUNDA

A partir de 01 de abril de 2019 os pisos e salários passarão a ser os ajustados neste instrumento e na forma e percentuais aqui convencionados.



# Sindicato dos Empregados no Comércio

*Passo Fundo e Região*

www.secpf.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpf@secpf.com.br

filiado a



**2.1** O piso salarial estabelecido para os empregados da empresa acordante será de R\$1.340,00 (um mil, trezentos e quarenta reais) a partir de 01 de abril de 2019.

**2.2** Os trabalhadores que percebiam, em 31 de março de 2019, salários superiores ao piso então vigente de R\$1.270,00 (um mil, duzentos e setenta reais) e inferiores a R\$3.810,00 (três mil oitocentos e dez reais) terão os seus salários reajustados, a partir de 01 de abril de 2019 pelo percentual de 4,67% (quatro vírgula sessenta e sete por cento) a incidir sobre o salário percebido em 31.03.2019.

**2.3** Os trabalhadores que percebiam, em 31 de março de 2019 salários superiores a R\$3.810,00 (três mil oitocentos e dez reais) ficarão sujeitos à livre negociação com o empregador, no que exceder a esse valor, ficando garantida, entretanto, uma parcela mínima de reajuste mensal de R\$ 190,50 (cento e noventa reais com cinquenta centavos).

**2.4** O salário normativo, para serviços de office-boy, e serviços de limpeza e higiene, fica ajustado para R\$ 1.256,17 (um mil duzentos e cinquenta e seis reais com dezessete centavos) a partir de 01 de abril de 2019.

**2.5** As diferenças salariais decorrentes do presente instrumento deverão ser satisfeitas até a data de 30 de setembro de 2019. Eventuais diferenças em rescisões complementares de contrato de trabalho de empregados desligados ocorridas no período de 1º de abril de 2019 até a data de assinatura da presente acordo, deverão ser pagas até dia 30 de outubro de 2019.

**2.6** Os trabalhadores admitidos durante o ano-base terão reajustes em seus salários, na proporção dos meses em que trabalharam, tendo como parâmetro de cálculo os índices registrados neste instrumento..

**2.7** Fica autorizada a compensação de quaisquer reajustes concedidos deliberadamente, com aqueles convencionados neste instrumento.

**2.8** Nos reajustes convencionados já estão incluídas quaisquer majorações salariais, mesmo que a título de antecipação, que tomem como base índices de preços ou quaisquer reajustes oficiais ou convencionados, anteriores a 01 de abril de 2019.

**2.9.** Aplicado o índice de aumento previsto nesta cláusula, para todos os trabalhadores a ele sujeitos, serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante a vigência do acordo revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por merecimento, transferência de cargo função estabelecimento ou localidade e, ainda, equiparação salariais determinada por sentença transitada em julgado.



**Sindicato dos Empregados no Comércio**

*Passo Fundo e Região*

www.secpf.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpf@secpf.com.br

filiado a



### **CLÁUSULA TERCEIRA**

3.1 Os empregados com mais de cinco anos de serviço na mesma empresa perceberão adicional de tempo de serviço no percentual de 3% (três por cento) da remuneração, a incidir para cada quinquênio completado.

3.2 Para os empregados que exerçam função de caixa fica garantida uma indenização de quebra de caixa, no percentual de 10% (dez por cento), sobre o piso normativo.

### **CLÁUSULA QUARTA**

4.1 Fica assegurado ao empregado comissionado o pagamento do repouso semanal remunerado sobre as comissões que perceba, a ser calculado dividindo-se o total percebido no mês, a esse título, pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados a que tiver direito no mês.

4.2 A empresa não poderá descontar ou estornar da remuneração dos comissionados, valores relativos à venda de mercadorias, a não ser em caso de imediata devolução ou anulação de nota fiscal, respeitando o limite de trinta dias da emissão daquele documento.

4.3 O valor devido a título de décimo terceiro salário e férias anuais do empregado comissionado será o resultante da parte fixa, se houver, mais a média das comissões dos últimos três meses. Idêntico procedimento será adotado para o cálculo de maior remuneração, nas rescisões trabalhistas. Quanto ao 13º salário anual, os últimos três meses correspondem aos meses de outubro / novembro / dezembro.

4.4. Para os efeitos da cláusula anterior, as comissões, para cálculo da média trimestral, serão corrigidas sempre que a variação do INPC medido pelo IBGE, no trimestre, ultrapassar a 20% (vinte por cento).

4.5 Ajustam as partes que as comissões do mês de dezembro não sofrerão correção monetária, para fins de pagamento de 13º salário ou férias, concedidas no mês de janeiro imediatamente posterior ao término do período aquisitivo.

### **CLÁUSULA QUINTA**

5.1 Todas as horas extras prestadas pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção, exceto aquelas para as quais está previsto adicional especial de 100% (cem por cento), fixado em cláusulas e condições específicas, deverão ser remuneradas com o adicional mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.



**Sindicato dos Empregados no Comércio**

*Passo Fundo e Região*

www.secpf.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpf@secpf.com.br

filiado a



5.2 A empresa poderá proceder à compensação de jornadas em regime mensal, portanto dentro das 220 horas, devendo a compensação ser realizada dentro do mês a que corresponder e obedecidas as condições desta cláusula.

5.3 A compensação e prorrogação previstas nesta cláusula deverão constar de acordo escrito, entre empresa e empregado e com visto do SINDICATO LABORAL, sob pena de nulidade. Para os efeitos desta cláusula, todos os empregados que estiverem trabalhando deverão fazer parte do acordo, sendo vedado acordo geral, assim como com mais de um ano de vigência. A empresa, em até 60 (sessenta dias) após a compensação, deverá remeter cópia dela para o SINDICATO LABORAL, sob pena de nulidade da compensação e a transformação das horas compensadas em extraordinárias.

5.4 Fica vedada a utilização de banco de horas, exceto a possibilidade prevista acima.

5.5 Se a empresa contar com mais de 05 (cinco) empregados, deverá manter controle de horário, mecânico ou manual, devidamente autenticado pelos trabalhadores. Se a empresa que optar em prorrogar e compensar o horário de seus trabalhadores, dentro da jornada mensal de 220 horas, manterão controle de horário, independentemente do número de empregados.

5.6 A jornada de sábado à tarde não poderá ser utilizada para fins de compensação semanal se, com seu cômputo, forem ultrapassadas às 44 horas legais, caso em que as tais horas de sábado à tarde deverão ser pagas como extraordinárias.

## **CLÁUSULA SEXTA**

6.1 Para todas as horas de trabalho a serem prestadas no mês de dezembro, fica autorizada prorrogação, face à previsão do art. 61 da CLT e a compensação, esta, na forma regulada pelas seguintes condições:

6.2 A empresa só poderá compensar 50% (cinquenta por cento) das horas extras trabalhadas em dezembro, pagando os outros cinquenta por cento na folha de pagamento com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Para possibilitar a compensação aqui ajustada, deverá haver a opção feita pelos trabalhadores, a ser comunicada, ao Sindicato, até o dia 10 de dezembro de 2019, mediante acordo escrito e assinado pela empresa e pelos empregados, com o devido visto do sindicato profissional, sob pena de nulidade da compensação.

**6.3** Quanto às horas extras trabalhadas a mais no mês de dezembro, o percentual de compensadas deverá ser objeto de folga em uma só vez, no período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de janeiro de 2020, respeitadas as normas deste instrumento a respeito de compensação de jornadas.

**6.3.1** Para o caso dos funcionários que tenham férias programadas para janeiro, a compensação poderá ser feita até o último dia útil do mês de fevereiro de 2020.

**6.3.2** Para fins de organização e fiscalização da regularidade de cumprimento do disposto nos diversos itens desta cláusula a empresa deverá entregar ao Sindicato Laboral a relação nominal das horas a serem compensadas, até **10 de janeiro de 2020** ou antes da efetiva compensação, se iniciar antes, sob pena de nulidade dessa.

**6.3.3** As horas trabalhadas no feriado e domingos de dezembro deverão ser pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**6.3.4** A folga correspondente ao trabalho no feriado de 08 de dezembro de 2019 ocorrerá na segunda feira de carnaval do ano de 2020.

**6.3.5** A folga correspondente ao trabalho nos domingos dos dias 01, 15 e 22 de dezembro poderá ocorrer em janeiro ou fevereiro de 2020, na forma da cláusula 6.3.1, atendidas as obrigações ali estabelecidas.

**6.3.6** Os dias compensados em janeiro serão remunerados pela média das comissões dos dias efetivamente trabalhados no mês de dezembro, para os comissionistas.

**6.3.7** A opção pelo regime compensatório ajustado nesta cláusula e o posterior descumprimento dele acarretará na transformação das horas laboradas a mais no período em horas extraordinárias, a serem pagas com o adicional de 100%.

**6.3.8** A empresa não poderão utilizar mão de obra de empregados na terça-feira de carnaval do ano de 2020 e nem utilizar esse dia para fins de compensação de jornada.

**6.3.9** O descumprimento parcial ou total das disposições a respeito e jornadas de trabalho, compensação, entrega de escalas e demais e obrigações acessórias a esta cláusula sexta e 7.4 acarretará no pagamento de multa no valor de um piso da categoria por trabalhador encontrado em situação irregular. A referida multa será destinada ao sindicato laboral.

**6.3.10** A empresa não poderá utilizar mão de obra dos seus trabalhadores após as 18(dezoito)horas do dia 24 de dezembro de 2019.

## **CLÁUSULA SÉTIMA**

### **TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As partes ajustam que, para que as empresas utilizem mão de obra de empregados em domingos e feriados, na forma das cláusulas autorizativas e restritivas deste instrumento, fica estabelecido que:

7.1 Sempre que houver trabalho em domingos e feriados o empregador, além de conceder a folga semanal, a qual deverá ocorrer até cinco dias posteriores ao domingo ou feriado efetivamente laborado, pagará ao empregado as horas trabalhadas, com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

7.2 A jornada de trabalho integral em domingos e feriados fica limitada a 6 (seis) horas.

7.3 A empresa compromete-se em não abrir suas portas com a utilização de empregados nos dias 20 de setembro, 02 de novembro, 25 de dezembro, 01 de janeiro, 01 de maio, domingo de Páscoa, e sexta-feira santa, ficando esses dias excluídos da cláusula que permite trabalho em domingos e feriados.

7.4 Para adoção do trabalho em domingos e feriados a empresa deverá manter registro escrito, mecânico ou eletrônico, do horário de trabalho, independentemente do número de funcionários e fornecer ao Sindicato profissional, até o último dia útil de cada mês, uma lista relativa à escala de trabalho e destinado a folga dos comerciários, no mês imediatamente posterior, sob pena de impossibilidade de utilização de mão-de-obra dos trabalhadores no período correspondente à escala de trabalho não entregue, além da multa prevista na cláusula 6.3.11

7.4.1 Fica estabelecido que, após a entrega da escala os seus dados e as folgas dela constantes, só poderão ser alterados mediante expressa e previa comunicação ao Sindicato, com a devida justificção.

7.4.2 É facultado à empresa proceder com o envio da escala por e-mail ao sindicato laboral, no mesmo prazo fixado na cláusula 7.4. Nesse caso, a escala deverá ser digitalizada e encaminhada para o e-mail [secpf@secpf.com.br](mailto:secpf@secpf.com.br). Somente será válida a entrega da escala de trabalho por e-mail após a confirmação do recebimento pela entidade sindical. O sindicato terá o prazo de dez dias após o recebimento do e-mail para manifestar sua concordância ou discordância com a escala de trabalho enviada pela empresa, bem como, se for o caso, solicitar eventual alteração.



# Sindicato dos Empregados no Comércio

*Passo Fundo e Região*

www.secpf.com.br

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

secpf@secpf.com.br

filiado a



7.5 Para efeito da cláusula de trabalho aos domingos e feriados, a folga correspondente ao domingo ou feriado laborado não poderá ser concedida aos sábados, caso em que deverá ser antecipada, respeitando o limite de concessão até quinto dia após o domingo ou feriado efetivamente trabalhado, exceto se a jornada de trabalho do empregado for de 7h20min ou inferior.

7.6 Na eventualidade de edição de medidas governamentais que venham restringir ou modificar ao ajustado neste instrumento prevalecerão as condições aqui convencionadas.

7.7 O descumprimento parcial ou total desta cláusula e das demais cláusulas relacionadas a trabalho em domingos e feriados e suas respectivas folgas, acarretará no pagamento de multa no valor de um piso da categoria por trabalhador encontrado em situação irregular. A referida multa será destinada ao sindicato laboral.

7.8 O disposto nesta cláusula, que se refere exclusivamente a domingos e feriados, só se aplica para a cidade de Passo Fundo, sendo que se a empresa tiver sede nas outras cidades abrangidas por esta convenção não poderá utilizar empregados nos dias de feriados, devendo qualquer exceção ser precedida de prévia negociação coletiva com o sindicato laboral.

## **CLÁUSULA OITAVA -**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES PARA A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

8.1 Quando o empregado pré-avisado não for dispensado do cumprimento do aviso prévio, deverá ser anotada tal circunstância, assim como o horário de trabalho, no documento de comunicação.

8.2 O empregado que, no curso do aviso prévio, dado pelo empregador, obtiver novo emprego, fica dispensado do cumprimento do restante do prazo, pagando o empregador apenas os dias trabalhados e as correspondentes parcelas rescisórias e remuneratórias.

8.3 É vedada a despedida verbal, sendo obrigatória a utilização de instrumento escrito, com discriminação e enquadramento da falta, quando se tratar de despedida com justa causa.

8.4 O empregado estudante terá garantido o encerramento de sua jornada de trabalho, pelo menos, uma hora antes do início regular de suas aulas.

8.5 A empresa deverá conceder o intervalo intrajornadas a que se refere o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a duração mínima de uma hora e meia. Para os empregados que necessitarem



# Sindicato dos Empregados no Comércio

*Passo Fundo e Região*

[www.secpf.com.br](http://www.secpf.com.br)

(54) 3311 1434 e (54) 3317 1930

[secpf@secpf.com.br](mailto:secpf@secpf.com.br)

filiado a



de deslocamento do trabalho no horário de intervalo, além do pagamento do vale-transporte para deslocamento da residência-trabalho e trabalho-residência, a empresa também deverá fornecer vale-transporte para o deslocamento no horário de intervalo.

8.5.1 O intervalo mínimo a que se refere esta cláusula poderá ser reduzido para uma hora, mediante acordo coletivo com o sindicato laboral, se a empresa disponibilizar restaurante, ticket alimentação ou refeitório, com fornecimento de alimentação subsidiada ao trabalhador, em valor não inferior a R\$ 12,00 (doze reais) por dia de trabalho.

8.6 A conferência de caixa será feita, obrigatoriamente à vista do empregado, diariamente, sendo por ele assinada, sob pena de impossibilidade de a empresa cobrar qualquer diferença.

8.7 Os contratos de experiência deverão ser obrigatoriamente por escrito e não poderão ser celebrados por prazo inferior a trinta dias e nem superior a sessenta dias.

8.8 A empresa que exigir o uso de uniformes fica obrigada a fornecê-lo em quantidade de, no mínimo, dois por ano, sem qualquer ônus para seus empregados, sob pena de indenização do valor cobrado.

8.9 Em caso de atraso do empregado, se o empregador permitir o trabalho nesse dia, fica vedado o desconto da importância relativa ao Repouso Semanal Remunerado e feriados correspondentes.

8.10 A estabilidade das empregadas gestantes será garantida por sessenta dias, além do período de licença maternidade, nos moldes da legislação nacional em vigor.

8.11 Para os empregados que tenham mais de um ano de trabalho na empresa, fica obrigatória a homologação pelo Sindicato Laboral das rescisões de contrato de trabalho dos empregados que solicitarem, em até dez dias após o comunicado escrito de seu desligamento, a assistência da entidade sindical na rescisão de contrato de trabalho. O pedido de homologação deverá ser feito pelo empregado, em documento escrito, devidamente protocolado no sindicato laboral. Caberá à empresa agendar horário para homologação do TRCT junto à sede do sindicato laboral. O não atendimento a presente cláusula implicará em nulidade do ato rescisório, bem como a incidência de multa para empresa no valor de um salário do empregado.

8.11 No caso de descumprimento do presente instrumento coletivo, a empresa deverá pagar multa no equivalente a um piso normativo da categoria para cada infração, e para cada empregado atingido. O valor da multa será revertido ao sindicato laboral, que destinará os valores conforme deliberação de sua assembleia geral.

8.12 Fica garantido o acesso à empresa pelos membros do sindicato laboral, de modo a viabilizar a realização de assembleias e reuniões nos locais de trabalho.

8.13. Pela livre conveniência das partes e pela supremacia do convencionado, as partes ajustam que fica expressamente dispensado o registro deste instrumento junto ao Ministério da Economia/SRTE ou qualquer outro órgão governamental, não podendo, qualquer das partes signatárias, alegar qualquer nulidade nesse sentido.

## **CLÁUSULA NONA**

### **TAXA NEGOCIAL**

Conforme autorização expressa do empregado manifestada por escrito na assembleia geral prévia realizada pelo Sindicato Laboral na sede da empresa acordante, fica estabelecida a obrigação do empregador descontar da folha de pagamento de seus empregados e efetuar o pagamento de contribuição de taxa negocial ao sindicato laboral, a qual será na importância que corresponder a 10% (dez por cento) do salário já reajustado, sendo fracionado em duas contribuições de 5% (cinco por cento), que serão descontados na folha de pagamento do mês de \_\_\_\_\_ de 2019 e de \_\_\_\_\_ de 2019. No caso de mora ou inadimplemento, fica facultado à entidade sindical ajuizar ação judicial para cobrança em face da empresa responsável pelo repasse.

A empresa fica obrigada a repassar para o Sindicato Profissional, até trinta dias após o repasse da contribuição sindical, um comprovante do referido pagamento, acompanhado de uma relação de todos seus empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA**

O representante da empresa que assina o presente instrumento declara, nos termos da lei, **que possui poderes para firmar este documento.**

Assim, por estarem justos, acertados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em três vias de igual teor e forma, ficando expressamente dispensado o registro do instrumento junto ao Ministério da Economia/SRTE.

Passo Fundo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Sind.Emp.Com.Passo Fundo e Região  
**Tarciel Alexandre Onazar da Silva**

**Representante da Empresa.**  
**Carimbo da Empresa**