

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002940/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042338/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106787/2023-70  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/08/2023

**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 Presidente, Sr(a). CRISTIANE COLOMBO;

E

LEMARCHE COMERCIO DE VESTUARIO LTDA, CNPJ n. 22.341.600/0001-56, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CLAUDIO RODRIGO VIEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Farroupilha/RS**.

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

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de 1º de julho de 2023, vigorarão com os seguintes valores:

- a) Para os empregados em geral – R\$ 1.759,73 (um mil, setecentos e cinquenta e nove reais e setenta e três centavos);
- b) Para os empregados que percebam salário misto (salário fixo acrescido de comissões) R\$ 1.932,13 (um mil, novecentos e trinta e dois reais e treze centavos);
- c) Para os empregados em contrato de experiência, independente da espécie de contrato a ser mantido até tal prazo – R\$ 1.446,67 (um mil, quatrocentos e quarenta e seis reais e sessenta e sete centavos);

**Parágrafo primeiro** – O salário previsto para o contrato de experiência vale para qualquer um dos contratos previstos nesta cláusula, somente passando a vigorar os demais pisos após passado o prazo previsto na letra “c” acima.

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

Em 1º de julho de 2023 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento), a incidir sobre o salário de 1º de julho 2022.

**Parágrafo Primeiro:** Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo 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 Segundo:** 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:

Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste
Julho/2022	4,50%	Janeiro/2023	2,25%
Agosto/2022	4,13%	Fevereiro/2023	1,88%
Setembro/2022	3,75%	Março/2023	1,50%
Outubro/2022	3,38%	Abril/2023	1,13%
Novembro/2022	3,00%	Maior/2023	0,75%
Dezembro/2022	2,63%	Junho/2023	0,38%

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

**Parágrafo Quarto:** As diferenças salariais referentes ao mês de julho deverão ser pagas com o salário de agosto de 2023.

## CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADOS

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

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

## DESCONTOS SALARIAIS

## **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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; 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 OITAVA - 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 NONA - 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 - RECIBOS OU 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 PRIMEIRA - DECIMO TERCEIRO SALÁRIO PARA COMMISSIONADO**

O Décimo Terceiro Salário (13º) 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 e novembro inclusive. Os trabalhadores contratados por esse regime salarial e que foram admitidos após a data de 16 de setembro, perceberão a Gratificação Natalina, proporcional, referente ao ano de 2021 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 três (03) meses, a Gratificação Natalina (13º salário), proporcional será calculada tomando-se por base a média dos salários percebidos nos últimos três (03) 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.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUENIO E TRIÊNIO

As empresas concederão aos seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional mensal de dez por cento (10%) 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 TERCEIRA - 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 possuem 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 QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas concederão, mensalmente, auxílio creche no valor de R\$ 255,13 (duzentos e cinquenta e cinco reais e treze centavos), à empregada que perceba até 4 (quatro) Salários Mínimos Profissionais, para cada filho, até que este completar 6 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 comerciarista 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 Artigo 208, IV, da Constituição Federal.

**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 comerciaras não estarem matriculadas em creches mantidas pelos sindicatos acordantes, o pagamento será efetuado da seguinte forma:

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, desde que tenha contratado, ou tenha descontado de seus vencimentos, valores faltantes no caixa.

**Parágrafo Primeiro** - Deverão as empresas 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.

**Parágrafo Segundo** - Uma vez estabelecida na contratação do empregado, ou ainda quando o empregado for transferido para a função de caixa, a possibilidade, ou não, do desconto das faltas de caixa, tal condição não poderá ser objeto de alteração enquanto perdurar o exercício da função de caixa.

**Parágrafo Terceiro** - Aos trabalhadores que, na data de 01 de julho de 2015, tinham direito ao recebimento do adicional de quebra de caixa, fica assegurado o direito de manter o benefício enquanto exercerem a função de caixa, independentemente das condições aqui ajustadas.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO MÍNIMO**

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

O empregado da categoria suscitante que estiver a doze (12) 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 (05) cinco anos;
- b) Comunique o início do período de doze (12) 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 PRIMEIRA - ESTUDANTE - NÃO PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ao empregado que estiver frequentando cursos dos ciclos primários, secundários e 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 frequência em suas aulas, desde que devidamente comprovado.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, 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 deverá ser efetuada no período de vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

**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 da 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 que não compensarem no período de vigência do presente ACT, 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, ou pagamento com adicional de horas extras de 100%.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO ENTRE TURNOS**

Fica estabelecido que o intervalo entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser no mínimo de uma hora e no máximo de 3:00h (três horas).

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM FERIADOS**

É permitido o uso de mão de obra empregada nos dias de feriado, com exceção dos feriados de 02 (dois) de novembro; 25 (vinte e cinco) de dezembro e 01 (um) de janeiro.

**Parágrafo primeiro** - O trabalho nos feriados aqui ajustados terá como remuneração, o pagamento das horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo segundo** - O pagamento previsto no caput será efetuado no dia previsto para pagamento da folha do mês.

**Parágrafo terceiro** - O prêmio acima referido substitui todos os pagamentos devidos, bem como a folga indenizatória.

**Parágrafo quarto** - O horário de trabalho nos feriados não poderá exceder a seis horas. Em casos especiais o horário poderá ser prorrogado por mais duas horas. Neste caso as horas adicionais serão consideradas como extras com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

**Parágrafo quinto** - As empresas ficam obrigadas a manter em lugar visível e de fácil leitura a escala mensal dos empregados que trabalharão nos feriados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO EM DOMINGOS**

É permitido o uso de mão de obra empregada nos domingos, com atendimento para clientes, nas condições a seguir estabelecidas.

**Parágrafo primeiro** - Não será exigido o trabalho de todo o trabalhador que já tenha agendado um compromisso, mediante comprovação;

**Parágrafo segundo** - Não será exigido o trabalho de todo trabalhador que esteja impedido por motivo religioso;

**Parágrafo terceiro** - Não será exigido o trabalho de toda a mãe que não puder contar com creche ou com meios de manter seus filhos sob guarda responsável;

**Parágrafo quarto** - O horário de trabalho nos domingos, será de 05hrs com 30min de intervalos nos seguintes horários, das 13:00hrs às 18:30hrs. Caso algum funcionário ultrapasse esse horário, todo o período será considerado como hora extra com direito ao adicional de 100%, sem prejuízo da remuneração;

**Parágrafo quinto** - O trabalho aos domingos terá como compensação um prêmio pelo dia trabalhado no valor de R\$ 99,45 (noventa e nove reais e quarenta e cinco centavos), valor a ser pago em folha de pagamento. Este valor é tributado para todos os efeitos legais.

**Parágrafo sexto** - Além do pagamento de R\$ 99,45 (noventa e nove reais e quarenta e cinco centavos), fica obrigada a empresa a conceder uma folga antecipada de 1 (um) dia ao empregado, referente ao domingo trabalhado.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS**



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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARGOS DE CONFIANÇA

Ficam identificados como cargos que se enquadram como função de confiança os seguintes: Gerente, Gerente de loja, subgerente, trainee e gerente operacional. Resta reconhecido que os empregados que exercem tais cargos possuem os poderes de mando e gestão mencionados no art. 62, II da CLT, estando isentos de registro de sua jornada de trabalho em cartão ponto.

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PARA OS COMISSIONADOS

Aos comerciários que habitualmente percebam comissões, a base de cálculo para o pagamento das férias será a média das comissões percebidas nos últimos doze (12) meses anteriores à concessão, somando-se a esta média o último salário fixo, quando houver.

**Parágrafo Único:** Na hipótese do contrato do trabalhador que percebeu habitualmente comissões, e que tenha exercido suas atividades laborais na mesma empresa por período inferior a (12) doze meses aplica-se o disposto no artigo 147 da Consolidação das Leis do trabalho, (CLT).

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALECIMENTOS

**A)** 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.

**B)** Sem prejuízo do vencimento, remuneração ou de qualquer direito ou vantagem legal, o funcionário poderá faltar ao serviço até um dia, por motivo de falecimento, de sogro(a) ou cunhado(a).

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniforme, deverão fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados.

## EXAMES MÉDICOS

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 excluídas 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 TERCEIRA - NEGOCIAL

Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente a 2% do mês de agosto de 2023 e recolher ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de setembro de 2023, 2% do salário reajustado do mês de novembro de 2023 e recolher ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de dezembro de 2023, 2% do salário já reajustado do mês de janeiro de 2024 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de fevereiro de 2024, 2% do salário já reajustado do mês de março de 2024 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de abril de 2024, sob pena das cominações previstas no art. 600, da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** O valor máximo das contribuições, devida por cada empregado fica limitada ao valor de R\$ 120,55 (cento e vinte reais e cinquenta e cinco centavos) por recolhimento.

**Parágrafo Segundo:** As contribuições em favor do sindicato dos empregados, se realizados na forma 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 Terceiro:** As contribuições aqui previstas ficam condicionadas a não apresentação de carta de oposição, pelos empregados, diretamente ao sindicato acordante, em até 15 dias do registro do presente instrumento coletivo de trabalho.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 (1) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÕES E AVISOS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FUNÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE GUIAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - USO DO COMPUTADOR PELO EMPREGADO**

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; para atividades não relacionadas ao desempenho de suas funções; transmitir declarações e ou arquivos, agressivos ou difamatórios, especialmente pornografia infantil; copiar, distribuir ou imprimir material protegido por direitos autorais; utilizar equipamentos computacionais da empresa para obter acesso não autorizado a qualquer outro computador, da própria empresa ou de fora da empresa, copiar e distribuir informações do banco de dados ou qualquer outra informação guardada eletronicamente.

**Parágrafo Único:** Quando da admissão de empregado para cargo que tenha acesso aos serviços descritos no caput desta cláusula, deverá o mesmo ser cientificado, expressamente, do teor da mesma.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DO APARELHO CELULAR**

As empresas poderão proibir o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, de propriedade do empregado, durante o horário de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá disponibilizar armário individual para seus funcionários com chave entregue ao mesmo mediante recibo de entrega.

**Parágrafo Segundo:** A empresa, em caso de contato emergencial ou de urgência de familiares do empregado, obriga-se a comunicar o trabalhador de imediato.

}

**CRISTIANE COLOMBO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FARROUPILHA**

**CLAUDIO RODRIGO VIEIRA  
SÓCIO  
LEMARCHE COMERCIO DE VESTUARIO LTDA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - 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

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