

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002885/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041147/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106662/2023-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/08/2023

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

SILVESTRIN FRUTAS LTDA., CNPJ n. 94.496.353/0001-78, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOAO FERNANDO SILVESTRIN;

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 dos empregados da empresa acordante, a partir de 1º de julho de 2023, vigorarão com os seguintes valores:

- para os empregados em geral, piso salarial (normativo): R\$ 1.732,00.
- para os empregados em contrato de experiência, durante os primeiros 60 (sessenta) dias: R\$ 1.466,00. A alteração do salário deve ser realizada na folha do mês subsequente aos 60 (sessenta) dias.
- para os empregados que percebam salário fixo mais comissões, fica assegurado um piso salarial de R\$ 2.245,00.
- para o menor aprendiz: R\$ 1.466,00.

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

Em 1º de Julho de 2023 os salários dos empregados aqui representados serão majorados no percentual de **4,20%** (**quatro inteiros e vinte centésimos por cento**), a incidir sobre o salário de 1º de Julho de 2022.

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

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado que exerça a mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Os empregados admitidos após a data base terão seus salários reajustados unicamente na forma da tabela a seguir:

| Admissão      | Reajuste | Admissão       | Reajuste |
|---------------|----------|----------------|----------|
| Julho/2022    | 4,20%    | Janeiro/2023   | 2,10%    |
| Agosto/2022   | 3,85%    | Fevereiro/2023 | 1,75%    |
| Setembro/2022 | 3,50%    | Março/2023     | 1,40%    |
| Outubro/2022  | 3,15%    | Abril/2023     | 1,05%    |
| Novembro/2022 | 2,80%    | Mai/2023       | 0,70%    |
| Dezembro/2022 | 2,45%    | Junho/2023     | 0,35%    |

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; fundações; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; farmácias; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; planos de saúde, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI. Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

### CLÁUSULA SÉTIMA - MENSALIDADE SOCIAL - DESCONTO

A empresa fica obrigada a descontar da folha de pagamento de seus empregados as contribuições devidas ao sindicato por força do presente acordo coletivo e, desde que pelos mesmos expressamente autorizados, o valor correspondente à mensalidade social do sindicato suscitante, conforme art. 545 CLT.

**Parágrafo Único:** O Sindicato informará, por meio eletrônico, até o último dia do mês, a relação das mensalidades sociais a serem descontadas em folha de pagamento.

### 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**

Fica a empresa obrigada a informar aos empregados comissionados o valor das vendas por eles realizadas e sobre a qual foram calculadas as comissões.

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

A empresa fica obrigada a fornecer mensalmente, aos seus empregados, cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, com discriminação das rubricas pagas e descontadas, podendo ser substituído por extrato de pagamento disponibilizado nos sistemas de autoatendimento do sistema bancário, e/ou por aplicativo do sistema da folha, desde que com as mesmas informações.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

O Décimo Terceiro Salário (Gratificação Natalina) a ser pago aos empregados que habitualmente percebem comissões, será calculado tomando-se por base de cálculo a média dos salários percebidos nos meses compreendidos entre setembro a novembro inclusive. Os trabalhadores contratados por esse regime salarial e que foram admitidos após a data de 16 (dezesseis) de setembro, perceberão a Gratificação Natalina, proporcional, referente ao ano de 2023 calculado sobre os meses trabalhados.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalhador que percebeu comissões e que tenha suas atividades na mesma empresa por período superior a 03 (três) meses, a Gratificação Natalina (13º salário), proporcional será calculada tomando-se por base a média dos salários percebidos nos últimos 03 (três) meses trabalhados.

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

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

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

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

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRIÊNIO E QUINQUENIO

A empresa concederá aos seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional mensal denominada quinquênio, na seguinte proporção:

- a) Para os trabalhadores admitidos até julho de 2017 uma remuneração adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o Piso Salarial, sob a forma de adicional de tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado ao mesmo empregador;
- b) Para os trabalhadores admitidos a partir de julho de 2017 uma remuneração adicional mensal de 6% (seis por cento) sobre o Piso Salarial, sob a forma de adicional de tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado ao mesmo empregador;
- c) Uma remuneração mensal de 3% (três por cento) do Salário Mínimo Profissional, por triênio, não cumulativos, conforme tabela anexo I.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa fornecerá, ao trabalhador que tiver assiduidade plena, isto é, nenhuma falta, mesmo que justificada, uma cesta básica.

**Parágrafo Primeiro:** O período de apuração da assiduidade, e o fornecimento da cesta básica serão realizados mensalmente, adotando-se como data de apuração o período decorrido entre o dia 26 de um mês e o dia 25 do mês seguinte, correspondente ao "fechamento" do ponto.

**Parágrafo Segundo:** Poderá a empresa, a seu critério, e uma vez a cada três meses, substituir a cesta básica por uma cesta de materiais de limpeza.

**Parágrafo Terceiro:** Poderá, a empresa, a seu critério, substituir o fornecimento da cesta básica pelo pagamento em dinheiro ou pelo fornecimento de cartão benefício, no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo Quarto:** Independente da forma de pagamento do prêmio assiduidade, este não integrará a remuneração do empregado e não se incorporará ao contrato de trabalho, assim como, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do §2º do artigo 457 da CLT.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento de empregado, a Empresa pagará, aos respectivos dependentes, à título de auxílio funeral, o valor correspondente a dois Salários Mínimos Profissionais.

**Parágrafo Único:** A empresa fica dispensada da obrigação ajustada no "caput" desta cláusula, na hipótese de possuir seguro de vida para os seus empregados em valor igual ou superior ao auxílio funeral estipulado ou complementar o valor quando este for inferior.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa concederá, mensalmente, auxílio creche no valor de até R\$ 270,00 (Duzentos e setenta reais), à empregada que perceba até 4 (quatro) Salários-Mínimos Profissionais, para cada filho(a) de até 6 (seis) anos de idade.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche não integra salário para qualquer fim.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** O valor do auxílio creche será limitado ao valor efetivamente pago pelo trabalhador, até o limite previsto no "caput".

**Parágrafo Quarto:** A empresa ficará desobrigada da concessão do auxílio creche a partir do momento em que o Estado regularmente cumprir o determinado no art. 208, IV, da CF.

**Parágrafo Quinto:** Não será reembolsado o auxílio creche para as beneficiárias que não comprovarem, através de documentos hábeis a despesa da creche dentro do mês de pagamento, bem como será permitido o desconto do auxílio, de forma proporcional, no mês que ocorrerem faltas injustificadas.

**Parágrafo Sexto:** Quando a empregada não se utilizar de vaga de creche e sim de cuidadora/mãe crecheira, será devido o auxílio creche proporcional aos dias trabalhados, salvo quando estiver em gozo de férias e se afastar para tratamento de saúde, quando o auxílio creche será devido pelos primeiros 15 dias.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

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

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

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

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

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

Fica vedada, a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, não se computando no aludido período, o prazo relativo ao aviso prévio.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE - ACIDENTADO**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

- a) Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 10 (dez) anos;
- b) Comunique o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si e assistido pelo Sindicato Suscitante, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá para validade, constar o obrigatório CIENTE datado da empresa.

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** No mês de dezembro a empresa poderá compensar as horas extraordinárias, através de calendário específico que será firmado entre as partes.

**Parágrafo Quarto:** Se a empresa se utilizar da prorrogação de que trata o caput da cláusula e não compensar conforme estabelece o parágrafo primeiro, ao efetuar dita compensação fora do mês subsequente deverá fazê-lo com 100% (cem por cento) de acréscimo, ou seja, para cada hora trabalhada haverá duas horas de folga.

**Parágrafo Quinto:** As horas extras, mesmo que habituais, não invalidam o regime compensatório acordado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá instituir o banco de horas, com período de validade do Acordo Coletivo, destinado à compensação da jornada, de modo que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente redução de horas em outro dia, sem qualquer adicional, na proporção de 1h x 1h, qualquer que seja o dia da prestação do trabalho, respeitadas as exceções previstas no presente acordo, desde que sejam respeitados, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**Parágrafo primeiro:** As horas extras trabalhadas serão lançadas no banco de horas e compensadas no prazo máximo de um ano.

**Parágrafo segundo:** O sistema de compensação de horas de trabalho aqui previsto poderá ser instituído por Setores e/ou em toda a Empresa, de acordo com a necessidade de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** A prestação de horas extras a serem compensadas pelo regime de banco de horas poderá ocorrer de segunda-feira à sábado, não podendo ocorrer aos domingos e feriados, as quais devem ser pagas no mês da sua ocorrência, salvo as escalas de trabalho diferenciadas.

**Parágrafo quarto:** A dispensa ao trabalho para fins de compensação das horas extras laboradas poderá ocorrer de segunda à sexta-feira, desde que haja a concordância do empregado.

**Parágrafo quinto:** A empresa manterá à disposição de seus empregados o respectivo relatório individual, com indicação do saldo de horas acumulado: credor – horas extras laboradas para compensação futura; ou devedor – horas não trabalhadas sujeitas à recuperação futura.

**Parágrafo sexto:** Os cartões ponto deverão identificar as horas positivas e negativas destinadas à compensação mediante utilização do Banco de Horas, com a rubrica “BH – BANCO DE HORAS”.

**Parágrafo sétimo:** Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro do prazo máximo previsto no Parágrafo Primeiro, o empregado receberá o valor correspondente na folha de pagamento do mês subsequente, acrescidas do adicional previsto em Lei.

**Parágrafo oitavo:** No caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas negativas ou positivas, serão observados os seguintes critérios:

### **Rescisão por iniciativa da empresa:**

a) O empregado que tiver saldo positivo de horas terá seu crédito pago com o devido adicional de horas extras juntamente com o pagamento das verbas rescisórias.

b) O empregado com saldo negativo terá zerado o seu débito no banco de horas sem qualquer desconto na rescisão.

### **Rescisão por iniciativa do empregado**

- a) O empregado com saldo positivo de horas terá o seu crédito compensado proporcionalmente com o período destinado ao aviso prévio trabalhado, e o saldo se houver, será pago juntamente com as verbas rescisórias.
- b) O empregado com saldo negativo que solicitar a dispensa do cumprimento do aviso prévio, terá o valor correspondente às horas devidas descontado dos haveres rescisórios.
- c) O empregado com saldo negativo que for dispensado do cumprimento do aviso pela empresa, terá o valor correspondente a seu débito no banco de horas zerado.

**Parágrafo nono:** Na execução do ora pactuado a empresa levará em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a sete anos.

**Parágrafo décimo:** Não serão permitidas dispensas do trabalho, para compensação no presente ajuste, de períodos inferiores a meio turno, salvo se houver pedido de folga do empregado.

**Parágrafo décimo primeiro:** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEMANA ESPANHOLA**

A empresa poderá se utilizar do sistema de compensação denominado "semana espanhola", de forma que em uma semana a jornada semanal seja de 40 horas e na semana seguinte de 48 horas, sem que o acréscimo de jornada seja considerado como horário extraordinário.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

Fica estabelecido que o intervalo entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser no mínimo de 30 min (trinta minutos) e no máximo de 3h (três horas), de acordo com o disposto nos artigos 71 e 611-A da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Fica facultado, que eventualmente a empresa poderá liberar a entrada de empregados em suas dependências com a marcação do ponto (relógio e/ou livro ponto) até 5 (cinco) minutos antes do início da jornada. Da mesma forma fica facultado à empresa permitir que os empregados deixem as suas dependências com a marcação do ponto em até 5 (cinco) minutos após o término da jornada. Não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, portanto, estes minutos não serão considerados como trabalho extraordinário.

**Parágrafo único:** Também não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto, não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo de dez minutos diários na marcação do intervalo intrajornada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSPORTE PELA EMPRESA**

Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar, total ou parcialmente, condução a seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

## **FALTAS**



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

Os empregados que necessitarem levar filho(a) dependente menor, ao médico, ou acompanhar em hospitalização, gozarão de abono, mediante a devida comprovação, nos seguintes termos:

- a) Até 5(cinco) dias em caso de internação.
- b) Até 5(cinco) turnos de trabalho, para acompanhamento em consulta médica.

**Parágrafo único:** A concessão dos abonos antes descritos não são cumulativas, isto é, o empregado poderá utilizar-se do abono em apenas 5 (cinco) oportunidades, sejam elas de dias, turnos ou dias e turnos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS

A duração do trabalho normal, não será superior a 8 (oito) horas diárias, e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida a compensação na forma prevista no presente acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo único:** As horas extras, mesmo que habituais, não invalidam o regime compensatório objeto do presente acordo.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS

É permitido o uso de mão de obra empregada nos dias de feriado, nos seguintes termos:

Pagamento de Taxa anual, ao Sindicato dos empregados, no valor de R\$ 160,00 em duas parcelas iguais de R\$ 80,00 nos meses de agosto e dezembro de 2023, por trabalhador empregado, excetuando-se os menores aprendizes, diretores e integrantes de outras categorias.

A taxa agora estipulada poderá ser substituída pelo pagamento, pelo empregado, da mensalidade associativo ou da contribuição assistencial junto ao sindicato profissional.

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

A remuneração pelo acima referida substitui todos os pagamentos devidos, bem como a folga indenizatória.

O horário de trabalho nos feriados não poderá exceder a oito 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).

A empresa fica obrigada a manter em lugar visível e de fácil leitura a escala mensal dos empregados que trabalharão nos feriados.

O Trabalho em feriados será permitido desde que sejam respeitadas as seguintes condições:

- a) Não será exigido trabalho de todo trabalhador que esteja impedido por motivo religioso.
- b) Não será exigido trabalho de toda a mãe que não puder contar com creche ou com meio de manter filho(s) sob guarda de responsável.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Parágrafo único:** Sempre que concedido um período de férias de cinco dias, o mesmo deverá, obrigatoriamente, ter início na segunda feira.

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PARA COMISSIONADOS

Aos empregados que habitualmente percebam comissões, a base de cálculo para o pagamento das férias, na parte variável, será a média das comissões percebidas nos últimos 03 (três) meses anteriores à concessão.

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

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA FALECIMENTO

A empresa concederá 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.

**Parágrafo único:** Em caso de falecimento de sogro ou sogra, a empresa concederá licença remunerada de 1 (um) dia, mediante a comprovação do parentesco, que poderá se dar através de certidão de casamento ou declaração de união estável.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

A empresa permitirá, 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 da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** O disposto nesta cláusula não se aplicará na hipótese da empresa adotar os referidos serviços.

**Parágrafo Segundo:** A empresa aceitará os atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais da entidade suscitante.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

O empregado deverá comunicar a empresa, em até, no máximo 48 horas, contados da falta justificada por atestado médico ou outras justificativas, sobre a obtenção de atestado médico emitido por qualquer profissional, para que a empresa possa adequar sua linha de produção. A comunicação poderá se dar por qualquer forma eficaz, seja ela por mensagem de texto, e-mail, whats App ou outros, o que não dispensa a entrega do documento original no mesmo prazo de 48 horas após a ocorrência.

Ao médico do trabalho contratado pela empresa, cabe revisão e contestação de todos os atestados recebidos, visto que o mesmo conhece os postos de trabalho e sua relação com as doenças que acometem

os funcionários.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

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

Fica, a empresa, obrigada a descontar, de todos os empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas da presente convenção, o valor equivalente a 2 (dois) dias do salário, conforme segue: a) 01 (um) dia do salário já reajustado, no mês de julho de 2023, devendo ser recolhido ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de agosto de 2023; b) 01 (um) dia do salário já reajustado, no mês de dezembro de 2023, devendo ser recolhido ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de janeiro de 2024. O recolhimento será realizado mediante guias que serão fornecidas pelo Sindicato Suscitante. O recolhimento fora do prazo estipulado, sofrerá acréscimo de dez por cento (10%) de multa no primeiro mês e juros de um por cento (1%) ao mês, além de correção monetária.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto estabelecido no "caput" é realizado sob inteira responsabilidade do Sindicato Profissional, responsabilizando-se, o mesmo, por eventuais pedidos de devolução/restituição judiciais, dirigidos contra a empresa.

**Parágrafo Segundo:** As contribuições previstas no "caput" poderão ser substituídas pela mensalidade sindical e/ou pela contribuição confederativa, quando então, o pagamento destas, desobrigará o pagamento da contribuição assistencial.

**Parágrafo Terceiro:** As contribuições previstas no "caput" ficam, condicionadas a não apresentação, pelo empregado, de carta de oposição ao desconto, a ser entregue diretamente no sindicato acordante em até 30 (trinta) dias do registro do presente instrumento coletivo de trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÕES E AVISOS

A empresa obriga-se a destinar um espaço no quadro mural que possuir, ou outro local apropriado, para que o sindicato suscitante possa nele afixar avisos, notas e comunicados aos membros da categoria.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO OU HOME OFFICE

Fica estabelecida e validada a possibilidade de alteração pelo empregador do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, assim como poderá determinar o retorno ao regime de trabalho presencial de seus empregados cuja atividade permita esse tipo de trabalho, desde que compatíveis com a natureza do serviço, devendo ser observada pelo empregado a jornada de trabalho contratada. O empregador também poderá definir, sempre mediante comunicação prévia de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, quais dias serão de trabalho presencial na empresa e quais dias serão em home office.

**Parágrafo primeiro:** Sempre que o trabalho for executado em home office a empresa fornecerá, sem custo para o empregado, ferramenta que permita o controle de horário de seus trabalhadores em teletrabalho.

**Parágrafo segundo:** Incumbirá ao empregador determinar, a seu exclusivo critério, o retorno da atividade para o caráter exclusivamente presencial, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas de comunicação ao trabalhador.

**Parágrafo terceiro:** Nos dias em que a prestação de serviço se der na modalidade de teletrabalho (home office), o empregador está dispensado do pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, quanto ao último mesmo que regularmente concedido por liberalidade pelo empregador.

**Parágrafo Quarto:** A empresa, sempre que necessário, disponibilizará o fornecimento dos equipamentos tecnológicos, devendo o empregado zelar pela guarda, conservação e bom estado dos equipamentos entregues, bem como pelas senhas de acesso aos sistemas das empresas.

**Parágrafo Quinta:** Quanto à infraestrutura necessária para o trabalho remoto ou trabalho à distância, o reembolso de despesas, fica estabelecido que tais gastos não possuem nem se caracterizam como verba de natureza salarial nem integram o salário, conforme parágrafo único do art. 75-D, da CLT.

**Parágrafo Sexto:** Fica acordado que, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, não estando o empregado obrigado ao acesso dos aplicativos e programas de comunicação fora de sua jornada de trabalho normal.

**Parágrafo Sétimo:** A empresa deverá informar, de forma inequívoca, ao empregado eventuais protocolos de proteção de dados que pretenda ver aplicados na realização das tarefas.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, salvo se a empresa mantiver convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - USO DO COMPUTADOR

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

**Parágrafo Único:** É vedado, ainda, aos empregados a utilização de computadores, internet e/ou correio eletrônicos da empresa fora do horário normal de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMUTATIVIDADE

O presente acordo foi celebrado mediante concessões mútuas, formando um conjunto harmônico de normas que atendem aos interesses de ambas as partes, razão pela qual suas cláusulas não poderão ser interpretadas ou consideradas de forma isolada.

}

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

**JOAO FERNANDO SILVESTRIN  
SÓCIO  
SILVESTRIN FRUTAS LTDA.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - TABELA TRIÊNIO E QUINQUENIOS**

| <b>ANEXO I - TRIÊNIO E QUINQUÊNIOS</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 ou mais                             | 00             | 03                |

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