

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002824/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038935/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106490/2022-23  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/08/2022

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 ;

E

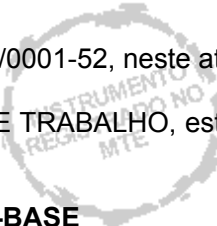
LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS, CNPJ n. 89.848.543/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS, CNPJ n. 89.848.543/0015-72, neste ato representado(a) por seu ;

LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS, CNPJ n. 89.848.543/0292-30, neste ato representado(a) por seu ;

COLOMBO MOTOS S/A, CNPJ n. 11.569.686/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 30 de junho de 2023 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 2022, vigorarão com os seguintes valores:

- Para os empregados em geral — R\$ 1.681,68 (Um mil, seiscentos e oitenta e um reais, sessenta e oito centavos);
- Para os empregados que percebam salário misto (salário fixo acrescido de comissões) - R\$ 1.848,00 (Um mil. oitocentos e quarenta e oito reais).

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

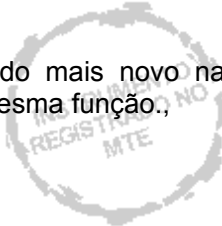
Em 1º de julho de 2022 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 12% (doze por cento), a incidir sobre o salário de 1º de julho 2021.

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:

|               |        |                |       |
|---------------|--------|----------------|-------|
| Julho/2021    | 12,00% | Janeiro/2022   | 6,00% |
| Agosto/2021   | 11,00% | Fevereiro/2022 | 5,00% |
| Setembro/2021 | 10,00% | Maio/2022      | 4,00% |
| Outubro/2021  | 9,00%  | Abril/2022     | 3,00% |
| Novembro/2021 | 8,00%  | Maio/2022      | 2,00% |
| Dezembro/2021 | 7,00%  | Junho/2022     | 1,00% |

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



#### **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 pôr 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 - MENSALIDADE SOCIAL - DESCONTO**

As empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento de seus empregados, desde que pelos mesmos expressamente autorizados, o valor correspondente à mensalidade social do Sindicato Suscitante, na forma do art. 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a disponibilizar, aos seus empregados, por meios digitais os recibos de pagamento, com discriminação das rubricas pagas e descontadas.

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

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

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 vigente 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 TERCEIRA - QUINQUÊNIO 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.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL 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.

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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas concederão, mensalmente, auxílio creche no valor de R\$ 250,88 (duzentos e cinquenta reais, oitenta e oito 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. Não haverá reembolso para as beneficiárias que não comprovem as despesas dentro do mês de pagamento.

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 comerciaria estar matriculado em creche inscrita no CNPJ como tal, o pagamento do auxílio creche, será feito diretamente à Creche.

II - No caso do filho (a) de comerciária 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.

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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARGOS DE CONFIANÇA**

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

## **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 trinta (30) dias, exceto no decurso do mês de dezembro, quando o prazo não será inferior a quinze (15) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNÇÃO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - OPERADORES DE COBRANÇA**

Fica estabelecido que os operadores de cobrança possam além de efetuar as cobranças, realizar outras atividades tais como: SAC, Vendas, Pós-Vendas, CRM e outras afins, se assim for solicitado pelo empregador.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 (10) dez 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 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 SEXTA - PROPORCIONALIDADE**

Fica estabelecido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220 (duzentos e vinte) horas, inclusive aos que possuam jornada reduzida decorrente de previsão legal, salário normativo proporcional às horas efetivamente trabalhadas. Para fins de cálculo do salário deverá ser observado o piso da categoria, dividido por 220 e multiplicado pelas horas efetivamente trabalhadas pelo empregado.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

Ao empregado que estiver freqüentando 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 freqüência em suas aulas, desde que devidamente comprovado.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 nos 60 (sessenta) dias subsequentes.

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.

Parágrafo Quarto: As empresas que se utilizarem da prorrogação de que trata o “caput” da cláusula que não compensarem nos 60 (sessenta) dias subsequentes, conforme estabelece o parágrafo primeiro, ao efetuarem dita compensação fora do mesmo mês deverão fazê-la com adicional de 50%(cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO PARA ALARGAMENTO DE FERIADÕES**

Fica a critério da empresa a definição de datas de concessão de folga a seus empregados caso tenha interesse em realizar alargamento de feriados durante a vigência deste instrumento coletivo.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

O intervalo intrajornada a ser gozado pelos empregados poderá ser de no mínimo 50 minutos, mediante autorização prévia do empregador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 cinco (5) minutos, na jornada do período de trabalho, quando o empregado for admitido ao serviço naquele período.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO**

Fica estabelecido que a empresa poderá adotar sistema alternativo eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, em substituição ao Registrador Eletrônico de Ponto - REP, a que se refere a Portaria MTE nº 1510, de 21 de agosto de 2009.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

É obrigatório que o sistema eletrônico registre fielmente as marcações efetuadas, não sendo admitido: restrição à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Nas hipóteses em que não for possível a marcação eletrônica do horário de trabalho no sistema alternativo eletrônico, tais como esquecimento do crachá, atividade externa, falta de luz, entre outros, o empregador poderá fazer a posterior inclusão manual dos respectivos horários no sistema, sinalizando com destaque que se trata de horário incluído manualmente.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico, através do registrador de horário adotado, deverá estar disponível no local de trabalho, permitindo a identificação da empresa acordante e do empregado, e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Na hipótese de adoção do sistema alternativo eletrônico fica garantido ao empregado acesso ao espelho do horário de trabalho com possibilidade de impressão. Caso o empregado não tenha acesso ao espelho do horário de trabalho com possibilidade de impressão, o empregador deverá conceder espelho da jornada do trabalho mensalmente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS**

A duração do trabalho normal, não será superior a oito horas diárias, e quarenta e quatro (44) horas semanais, havendo possibilidade de serem acrescidas horas entre os dias da semana para compensação da folga dos sábados.

Caso haja a compensação entre os dias da semana, e no sábado seja feriado, fica a cargo do empregador definir se as horas serão pagas ou compensadas.



Parágrafo único: Fica convencionado que o acordo de compensação de horas é válido também para atividades insalubres.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM FERIADOS**

É permitido o uso de mão de obra nos dias de feriados, com exceção dos feriados de 25 de dezembro de 2022, 01 de janeiro de 2023 e 01 de Maio 2023. Os empregados receberão pelo feriado trabalhado, sob forma de prêmio pelas horas trabalhadas o valor equivalente a R\$ 87,36 (oitenta e sete reais, trinta e seis centavos), na folha de pagamento.

**Parágrafo primeiro:** O horário de trabalho nos feriados não poderá exceder a 06 (seis) horas, sendo que em casos especiais o horário poderá ser prorrogado por mais duas horas. Nestas situações o valor do prêmio será de R\$ 99,68 (noventa e nove reais, sessenta e oito centavos).

**Parágrafo segundo:** O valor recebido não integrará o salário para qualquer efeito legal, haja vista ser parcela indenizatória.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIAS PARA 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 SEXTA - FALECIMENTOS**

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.

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).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Terceiro: O empregador aceitará, para fins de abono, somente atestados médicos e/ou odontológicos que atestam a incapacidade laboral do empregado em período indicado no documento.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS

Considerando o quanto restou prévia e expressamente autorizado por assembleia geral extraordinária do Sindicato, amplamente divulgada e convocada, realizada nas dependências da empresa no dia 25 de julho de 2022, fica a empresa obrigada a descontar, dos empregados não sindicalizados e/ou não sócios, beneficiados ou não pelas cláusulas da presente convenção, sendo certo que foi oportunizado direito de rejeição e oposição a esta contribuição durante o ato da assembleia, o valor equivalente a 1% do salário reajustado do mês de julho de 2022 e recolher ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de agosto de 2022, 1% do salário reajustado do mês de setembro de 2022 e recolher ao Sindicato Suscitante até o dia 10 de outubro de 2022, 1% do salário já reajustado do mês de novembro de 2022 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de dezembro de 2022, 1% do salário já reajustado do mês de janeiro de 2023 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de fevereiro de 2023, 1% do salário já reajustado do mês de março de 2023 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de abril de 2023, 1% do salário já reajustado do mês de maio de 2023 e recolher ao mesmo Sindicato até o dia 10 de junho de 2023, mediante guias que serão fornecidas pelo Sindicato Suscitante.

**Parágrafo Primeiro:** O valor máximo das contribuições, devida por cada empregado fica limitada ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por recolhimento.

**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 em favor do sindicato dos empregados, previstas nesta cláusula, em caso de demanda judicial ajuizada dirigida contra a empresa 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.

**Parágrafo Quarto:** O empregado que optar pelo não desconto das contribuições previstas no "caput" deverá apresentar, pessoalmente, ao sindicato obreiro, em até 10 (dez) dias do registro do presente instrumento junto ao Ministério do Trabalho e da disponibilização do mesmo junto ao sítio da entidade

(sindicatocomercio.com.br), manifestação de oposição. A manifestação deverá ser feita de forma pessoal para permitir a correta identificação do trabalhador.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE GUIAS

As empresas ficam obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitantos 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.

**JOSE SUSIN**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FARROUPILHA**

**FLORI CESAR PECCIN**  
**DIRETOR**  
**LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS**

**FLORI CESAR PECCIN**  
**DIRETOR**  
**LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS**

**FLORI CESAR PECCIN**  
**DIRETOR**  
**LOJAS COLOMBO SA COMERCIO DE UTILIDADES DOMESTICAS**

**ELTON TEDESCO**  
**DIRETOR**  
**COLOMBO MOTOS S/A**

## ANEXOS

### ANEXO I - TABELA TRIÊNIO E QUINQUENIOS

| ANEXO I - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO |         |            |
|--------------------------------|---------|------------|
| ANOS                           | TRIÊNIO | QUINQUÊNIO |
| 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 |

## ANEXO II - ATA AGE

[Anexo \(PDF\)](#)

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