

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001767/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021332/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104569/2022-10  
DATA DO PROTOCOLO: 17/06/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTA MARIA, CNPJ n. 95.627.485/0001-54, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE SANTA MARIA, CNPJ n. 95.627.774/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Santa Maria/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO PROFISSIONAL

Fica instituído o piso salarial para os integrantes da categoria profissional:

**A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2022** - R\$ 1.642,50 (mil seiscentos e quarenta e dois reais e cinquenta centavos);

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O piso salarial ora fixado será base de cálculo do reajuste salarial da data-base de 01º de abril de 2023.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da Categoria Profissional suscitante que recebem mais que o piso da categoria, terão seus salários reajustados em 1º de outubro de 2022, no percentual de 11,73% (onze vígula setenta e três por cento), incidindo este reajuste sobre o salário percebido no mês de setembro de 2021.

**Parágrafo único:** o salário base em 01º de outubro será base de cálculo para o reajuste salarial de 01º de abril de 2023.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DAS COMISSÕES**

Para efeito do pagamento das comissões, as mesmas deverão ser encerradas entre os dias 25 e 30 de cada mês, computando-se as vendas efetuadas nos 30 dias imediatamente anteriores.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE COBRANÇAS**

Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM SEXTA-FEIRA OU VÉSPERA DE FERIADO**

O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA NONA - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONADO**

Será calculado com base no total das comissões auferidas no período dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicados pelos domingos e feriados a que fizer *jus*.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Enquanto perdura a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará *jus* ao salário contratual do substituído.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO**

Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no Art. 460 da CLT.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES**

Ressalvada a hipótese prevista no Art. 7º da Lei n.º 3.207/57, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação da venda.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES**

É vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

O empregado não responderá por eventual diferença de caixa quando a conferência não for realizada em sua presença.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÁLCULO PARA OS COMISSIONADOS**

As verbas rescisórias, as férias, excluídos os valores referentes ao 1/3 constitucional destas, o 13º salário, e os atestados médicos dos comissionistas, serão calculados com base na média das comissões por ele percebida nos últimos 12 (doze) meses, com correção mês a mês, não cumulativa, conforme os índices governamentais do período, atualmente o INPC, conforme exemplo abaixo:

OUT/20 - R\$ 1.400,00 x 0,89% = R\$ 1.412,46

SET/20 - R\$ 1.400,00 x 1,76 % = R\$ 1.424,64

AGO/20 - R\$ 1.400,00 x 2,12 % = R\$ 1.429,68

**Parágrafo único:** No caso do empregado ter gozado férias dentro dos últimos doze meses, a soma da remuneração servirá como base de cálculo, devendo ser considerado o valor pago a título de férias, excluindo o terço constitucional, mais as eventuais comissões recebidas no mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da CLT.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, subsequentes as duas primeiras, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica assegurado ao empregado um adicional mensal de 2,20% (dois inteiros e vinte centésimos por cento), calculado sobre o salário percebido (remuneração), a cada 5 (cinco) anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com adicional de 50 % (cinquenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE CAIXA**

Ao exercente da função de caixa, é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário percebido (remuneração).

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS DOS EMPREGADOS**

Os empregadores que não mantiverem creche de forma direta ou conveniada, pagarão para as empregadas mulheres com filhos menores de 5 (cinco) anos, um auxílio mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo profissional, por filho, independente de comprovação de despesa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de contratação com carga horária inferior a 220 horas mensais, o cálculo será proporcional ao salário mínimo profissional referente às horas contratadas, não podendo ser pago valor inferior a R\$ 72,65 (sessenta e dois reais e setenta e cinco centavos)

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

É vedada a contratação a título de experiência por menos de 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADO**

Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinado e preenchido, ao empregado admitido.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA**

Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE SALÁRIO E AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

O empregador é obrigado a fornecer ao empregado sempre que solicitado, a relação de salário contribuição.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No momento da contratação, a empresa deverá apresentar ao empregado o termo de autorização para desconto da contribuição ao Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA RESCISÃO CONTRATUAL E ENTREGA DE DOCUMENTOS RESCISÓRIOS**

É obrigatória a assistência sindical profissional por ocasião da rescisão de contrato de trabalho para os empregados com contrato de trabalho superior a 12 meses.

**Parágrafo primeiro:** o pagamento dos valores relativos a rescisão contratual, bem como a entrega ao empregado dos documentos obrigatórios para encaminhamento do seguro-desemprego e saque do FGTS, independente do tempo de serviço, deverão ser apresentadas no prazo de dez dias corridos, ficando prorrogado para o primeiro dia útil subsequente em caso de cair em sábado, domingo ou feriado.

**Parágrafo segundo:** O descumprimento dos deveres inseridos na presente cláusula enseja a multa de um piso normativo em favor do empregado, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso Indenizado de 30 (trinta) dias conforme CLT, acrescidos de mais 5 (cinco) dias Indenizado por ano de serviço na mesma empresa, calculado sobre o salário mínimo profissional limitando-se ao máximo de mais 30 (trinta) dias, totalizando, no máximo 60 (sessenta) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO - Aviso Prévio Proporcional Trabalhado:** Fica assegurado aos integrantes da Categoria Profissional, um Aviso Prévio Trabalhado de 30 (trinta) dias conforme

CLT, acrescido de mais 5 (cinco) dias Indenizado por ano trabalhado na mesma empresa, calculado sobre o salário mínimo profissional limitando-se ao máximo a mais 60 (sessenta) dias, totalizando, no máximo 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo correspondente, sempre que no curso do aviso prévio, o trabalhador, solicitando afastamento, comprovar a obtenção de novo emprego.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

No início do período do Aviso Prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - NÃO CUMPRIMENTO**

A dispensa do cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador deverá ser anotada no documento respectivo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O Aviso Prévio fica suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário. Completando o tempo nele previsto, após a concessão da alta.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÃO DE CONTRATO**

Durante o prazo do Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo de exercente de cargo de confiança, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será suspenso na hipótese de o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta concedida pela previdência social.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CTPS DAS COMISSÕES**

As empresas que remuneram seus empregados a base de comissões, ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho do empregado, ou no Contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das mesmas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DO RECIBO DE QUITAÇÃO**

É obrigatória a entrega, ao empregado, de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEVOLUÇÃO DA CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente ao valor de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção da carteira de trabalho do empregado após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a multa de seis meses.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO - GARANTIA NO EMPREGO**

Assegura-se ao empregado, vítima de acidente de trabalho, o que determina o Art. 118 da Lei 8.213/91, contados a partir da alta do órgão previdenciário.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGO PARA O APOSENTADO**

Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à Aposentadoria voluntária ou por idade junto a previdência oficial, do empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato, formalmente ao empregador.

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS COM FILHOS PNE**

Aos empregados que possuem filhos portadores de necessidades especiais fica assegurado o direito a ausentar-se do trabalho por um turno por mês, sem prejuízo salarial, para consulta/exames e procedimentos médicos, a qual deverá ser justificada por atestado médico como acompanhante. A falta deverá ser pré avisada com até 72h de antecedência, ressalvada a hipótese de emergência ou urgência.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de internação hospitalar, fica assegurado aos empregados que possuem filhos portadores de necessidades especiais, o direito a suspensão do contrato de trabalho pelo tempo em que comprovadamente ficar como responsável pela internação.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM FERIADOS**

As empresas do comércio lojista de Santa Maria que representada pela presente convenção coletiva poderão utilizar a mão-de-obra de seus empregados nos feriados de 17.05.2022, 16.06.2022, 07.09.2022, 20.09.2022, 12.10.2022, 02.11.2022 15.11.2022, 08.12.2022 e

21.02.2023. A abertura em feriados deverá ser feita através de termo de adesão entregue na entidade sindical em até 48h antes do feriado. A utilização de mão de obra dos empregados deverá ser comunicada por escrito ao Sindicato profissional, com a lista dos empregados convocados para trabalhar no feriado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas do comércio lojista de Santa Maria, deverão dar um dia de folga aos empregados que trabalharem nos feriados, obrigatoriamente, até trinta dias após o feriado trabalhado, a título de repouso semanal, mais o pagamento de prêmio de **R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)** a título de indenização, na folha de pagamento do mês correspondente ao feriado, independente da jornada de trabalho realizada no feriado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados convocados para trabalharem em feriados, que não contribuem para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Santa Maria, terão direito a uma folga compensatória, em até catorze dias, sem recebimento do prêmio estipulado no parágrafo primeiro. A empresa deverá informar ao Sindicato Laboral a escala de empregados convocados, bem como o dia em que a folga será concedida.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Será facultado ao empregador escolher entre as condições prevista no parágrafo primeiro, e o pagamento do dobro do valor correspondente a remuneração devida pelo trabalho nos feriados. Quando não houver folga compensatória, aos empregados que contribuem com o Sindicato, fica assegurado o pagamento do valor mínimo de R\$ 125,00 a título de trabalho pelos feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que adotarem o intervalo de uma hora para almoço, concederão dois vales transportes aos empregados, mais R\$ 20,00 (vinte reais) para o almoço. Na hipótese de adotarem o intervalo de duas horas para o almoço, fornecerão quatro vales transportes ou quantos forem necessários para o empregado almoçar.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica expressamente vedada a exigência de jornada extraordinária, independente do número de empregados, devendo ser anotada a jornada de trabalho, bem como o empregado que trabalhar em um feriado não poderá trabalhar no feriado subsequente.

**PARAGRAFO SEXTO:** O trabalho em feriados não poderá ultrapassar as 8h de trabalho.

**PARAGRAFO SÉTIMO:** A utilização da mão-de-obra dos empregados nos feriados fica condicionada ao protocolo do termo de adesão, devendo ser comprovada a regularidade quanto ao pagamento das contribuições junto aos Sindicatos, que fornecerão certidão de autorização para abertura individual para cada feriado.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O termo de adesão ao trabalho nos feriados servirá como comprovante do dever de recolhimento das contribuições devidas ao Sindicato, ficando o empregador responsável pelo recolhimento. Em caso de autorização do empregado, a ausência de desconto das contribuições, ensejará o pagamento de indenização pela empresa ao Sindicato.

**PARÁGRAFO NONO:** As empresas que utilizarem mão-de-obra em feriados deverão enviar ao Sindicato profissional as listas informando o nome do empregado e suas respectivas folgas, inclusive do descanso semanal remunerado. As listas deverão ser enviadas ao sindicato profissional por e-mail.



### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DO ESTUDANTE**

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos Art. 59 e 61 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LANCHE**

Os estabelecimentos comerciais representados pelos sindicatos acordantes, manterão convênio para lanche com restaurante ou lancheria, ou pagarão a título de lanche, R\$ 20,00 para cada empregado que tiver sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 30 (trinta) minutos durante o mês de dezembro de 2022.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As empresas que aderirem a presente convenção coletiva, poderão adotar o sistema de compensação de horas nas seguintes condições:

- A)** O empregador poderá aumentar a jornada diária legal de trabalho visando a compensação com aumento ou redução posterior, não podendo o aumento da jornada de trabalho exceder a 02 (duas) horas diárias;
- B)** O número máximo de horas a serem compensadas é de 25 horas por trabalhador, devendo ser compensadas em até noventa dias da data da realização;
- C)** As horas excedentes ao limite previsto na letra “B” da presente cláusula serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta convenção;
- D)** As empresas que utilizarem a compensação deverão adotar controle de carga horária do empregado;
- E)** A compensação dar-se-á sempre entre a segunda-feira e o sábado;
- F)** O pagamento de eventuais horas extras se dará sempre com a folha de salários do mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento de jornada até o décimo quinto dia do segundo mês subsequente e nem poderão ser objeto de compensação nos meses seguintes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção. Se houver débitos de horas do empregado para o empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula se aplica a todas as atividades inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

-

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA VALIDADE DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Somente é permitida a compensação de horas decorrente da presente Convenção Coletiva, nos termos do art. 3º, parágrafo 1º da lei 12.790/2013, a qual regulamenta a profissão do comerciário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DE DEZEMBRO**

As horas extras de trabalho praticadas no período compreendido entre os dias 1º de Dezembro de 2022 a 24 de Dezembro de 2022, até o limite de 10 (dez) horas diárias conforme legislação trabalhista vigente, poderão ser objeto de compensação até 31 DE JANEIRO DE 2023, a razão de 50% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas, devendo as demais serem pagas como extras, com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), junto com a folha de pagamento do mês de DEZEMBRO DE 2022.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que estiverem em férias, os demitidos ou os que entrarem em gozo previdenciário durante o período da compensação, assegurado no *caput* desta cláusula, receberão as suas horas remuneradas juntamente com a folha de pagamento do mês de Janeiro de 2023.

#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CÔMPUTO DOS INTERVALOS PARA LANCHE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO**

Quando concedido o intervalo para lanche, este deverá obrigatoriamente ser computado como tempo de serviço na jornada diária dos integrantes da categoria profissional suscitante.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O *caput* deste artigo não se aplica aos intervalos que se referem o art 71, § 1º da CLT.

#### **DESCANSO SEMANAL**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASO AO SERVIÇO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA**

Todas as empresas abrangidas pela categoria são obrigada a adotar registro de controle de jornada de trabalho, independente do número de empregados do estabelecimentos.

#### **FALTAS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE**

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PONTO NO CASO DE INTERNAÇÃO**

## **HOSPITALAR DE FILHOS**

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por 01 (um) dia, para internação hospitalar de filho, com idade até 12 (doze) anos.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE PONTO PARA GESTANTE**

Fica garantido o abono de ponto a toda a empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação médica, ou apresentação da carteira de gestante.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE PONTO PARA RECEBIMENTO DO PIS**

É assegurado aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque dos rendimentos do PIS fora do local de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatório, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará *jus* a remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL E DOMINGO DE ELEIÇÃO**

Fica estabelecido que as empresas representadas pelo Sindicato patronal consideram a terça-feira de carnaval e os domingos de eleição como feriado para todos os fins. A utilização da mão-de-obra para trabalho nestes dias deverá obedecer o previsto na cláusula quadragésima segunda.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIAS 24 E 31 DE DEZEMBRO**

Nos dias 24 e 31 de dezembro de 2022 o horário de funcionamento do comércio se encerrará as 18h.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

As empresas poderão parcelar as férias de seus empregados, quando solicitado por eles, em dois períodos de 15 (quinze) dias, mediante acordo coletivo de trabalho firmado entre a empresa e o sindicato da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Nas férias proporcionais, incide o acréscimo de 1/3 (um terço) de que trata o Art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

As empresas deverão colocar assentos no local de trabalho para uso dos empregados que tenham por atribuição o atendimento ao público, nos termos da Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

Obrigação de as empresas, quando não dispensarem seus empregados pelo período necessário para fazer lanche, ou refeição, manterem local apropriado, e em condições de higiene para tal.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

O equipamento de proteção (EPI) e o uniforme de uso obrigatório deverão ser fornecidos sem ônus para o empregado, incluído sapatos e meias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam os empregadores obrigados a fornecer gratuitamente o material necessário quando exigirem que as empregadas trabalhem maquiladas.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS DE DOENÇA**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e Odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do Sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Ficam obrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados por estabelecimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os estabelecimentos com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 (três) ou 4 (quatro), segundo o quadro I da NR4, ficam desobrigados de

indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas enquadradas no grau 1 (um) e 2 (dois) do quadro I da NR4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional dentro dos 15 (quinze) dias que antecederem o desligamento definitivo do trabalhador, desde que o último exame ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas enquadradas no grau e risco 3 (três) e 4 (quatro) do quadro I da NR4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional dentro dos 15 (quinze) dias que antecederem o desligamento definitivo do trabalhador, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para as empresas que tenham mais de 50 empregados ficam obrigadas a confeccionar e apresentarem anualmente ao Sindicato profissional o PPRA.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO MURAL**

É permitida a divulgação pelo Sindicato, em quadro mural nas empresas, de Avisos despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ADESÃO AS CLÁUSULAS DO TRABALHO EM FERIADOS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A empresa que tiver interesse em utilizar o sistema de compensação de jornada previsto na cláusula 45 e em abrir seus estabelecimentos aos feriados, com a utilização de empregados no ano de 2022 e 2023, deverá formalizar a opção em documento próprio e por escrito. Para o trabalho em feriados, os sindicatos acordantes fornecerão termo de adesão, o qual deverá ser enviado até 48 horas antes da abertura no feriado correspondente, juntamente com a opção do empregado em autorizar ou não a contribuição/mensalidade assistencial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A adesão deverá ser realizada em formulário próprio que deverá ser analisada por cada Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não se garante às empresas e/ou filiais que fizeram a opção pelo sistema de abertura em feriados a possibilidade de arrependimento futuro, estando obrigadas ao cumprimento das condições especiais para o trabalho em feriados previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, durante o período de vigência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que fizeram a opção pelo sistema especial de abertura em feriados e que não implementaram o mesmo, ficam dispensadas do cumprimento das obrigações previstas para os feriados neste instrumento.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso pairam dúvidas sobre o funcionamento do estabelecimento com a utilização de empregados em feriados, a empresa deverá comprovar aos Sindicatos acordantes a não implementação da condição com a apresnetação de documentos, tais como comprovantes de movimentação financeira diária.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas que funcionarem em feriados com a utilização de empregados sem a observância das condições estabelecidas nesta convenção Coletiva de Trabalho ficam sujeitas ao pagamento de multa correspondente a dois salários normativos da categoria por empregado irregular, sem prejuízo da expedição de documento individual (por estabelecimento) de cessação da autorização para funcionamento em feriado.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empresas somente poderão utilizar o sistema de compensação horária estabelecido na cláusula 45. A utilização deverá ser comunicada por escrito ao Sindicato profissional, devendo conter as informações sobre forma de controle das horas objeto de compensação e de que forma serão compensadas, sob pena de invalidade da utilização da compensação.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PONTO PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões Sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obriga-se a empresa a remeter ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - GUIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASSISTENCIAL**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os empregadores descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados com as cláusulas da presente convenção coletiva, o valor de R\$ 25,00, a título de contribuição assistencial mensal. O recolhimento aos cofres do Sindicato beneficiado deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O não recolhimento implicará acréscimos de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sem prejuízo da

atualização do débito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os descontos a título de contribuição assistencial serão efetuados dos empregados que expressamente autorizarem, podendo ser feito por meio de lista, contendo o nome completo, RG, CPF e assinatura.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Considerando que a presente convenção está sendo firmada com data retroativa à 01 de abril de 2022, a fim de não gerar desconto acumulado, as contribuições mensais serão descontadas nos contracheques, no período de setembro de 2022 a agosto de 2023.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria representada pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio de Santa Maria, associadas ou não, e que aderiram a presente convenção coletiva, utilizando a mesma para qualquer fim, recolherão para o Sindicato a título de contribuição assistencial patronal, por estabelecimento comercial, os seguintes valores, conforme deliberação da assembléia geral da categoria, mediante boleto bancário a ser enviado pela entidade:

- a) MEI - R\$ 110,00
- b) MICROEMPRESA - R\$ 352,00
- c) EPP - R\$ 817,00 com limite máximo de R\$ 3.386,00
- d) Demais - R\$ 3.172,00 com limite máximo de R\$ 10.160,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento poderá ser parcelado em até 03 (três) vezes, iguais e sucessivas, com vencimento em 10.10.2022, 10.11.2022 e 10.12.2022. Para as empresas que optarem em efetuar o recolhimento em uma única parcela, o vencimento desta será, também, em 10.11.2022.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de parcelamento, o valor mínimo de cada parcela não poderá ser inferior à R\$ 170,00.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O não recolhimento no prazo acima estipulado implicará em multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o montante a ser recolhido, corrigido monetariamente pelo IGP-M/FGV.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÃO DA CIPA**

As empresas deverão comunicar o Sindicato o período de abertura do processo de escolha dos membros da CIPA. É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao Sindicato profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - REGRAS DE ADESÃO**

As empresas que utilizarem a presente convenção coletiva deverão obedecer os dispostos nas cláusulas 70 e 75.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O descumprimento de disposição normativa que contenha obrigação de fazer e obrigação de pagar sujeita o empregador ao pagamento de multa em valor equivalente a dois pisos salarial profissional da categoria, por empregado atingido e em benefício do mesmo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ABONO PANDEMIA**

Excepcionalmente, em razão dos efeitos da Pandemia, **todos os empregados terão direito a abono**, de natureza indenizatória, a serem pagos no período de junho de 2022 a novembro de 2022, em 6 parcelas iguais e consecutivas. O valor total do abono será de:

- 1) Para os empregados que recebem de R\$ 1.642,50 a R\$ 1.792,30 - terão direito ao abono de R\$ 990,00;
- 2) Para os empregados que recebem de R\$ 1.793,30 a R\$ 2.369,90 - terão direito ao abono de R\$ 1.170,00;
- 3) Para os empregados que recebem de R\$ 2.390,90 a R\$ 2.987,10 - terão direito ao abono de R\$ 1.410,00;
- 4) Para os empregados que recebem de R\$ 2.988,30 a R\$ 3.584,50 -terão direito ao abono de R\$ 1.800,00;
- 5) Para os empregados que recebem de R\$ 3.585,70 a R\$ 4.779,30 - terão direito ao abono de R\$ 2.310,00;
- 6) Para os empregados que recebem acima de R\$ 4.779,30 - terão direito ao abono de R\$ 3.000,00;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O abono será concedido aos empregados que tiveram ou tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, no período de abril a setembro de 2022, garantindo a proporcionalidade, **sendo devido um mês de abono para cada mês trabalhado, devendo ser pago nos mesmos termos dos empregados ativos.** Nas despedidas a partir da assinatura da convenção, as empresas deverão pagar ao empregado no ato da rescisão do contrato, o total do abono decorrente do presente acordo, sob pena de incidir a multa prevista no artigo 477 parágrafos 6º e 8º da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados que tiveram seus contratos de trabalho suspenso, com percepção de benefício pago pelo governo federal, terão seus salários reajustados a partir do retorno da suspensão, garantindo-lhe a proporcionalidade do pagamento do abono.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados que percebem salário inferior ao piso profissional, fica assegurada a proporcionalidade de pagamento do abono. Ex.: se recebe 80% do piso, deverá receber 80% do abono.



**MARCIA SOUZA DOS SANTOS  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTA MARIA**

**ADEMIR JOSE DA COSTA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE SANTA MARIA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA COMERCIARIOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - PROCURACAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA SINDILOJAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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