

Ao Ministério do Trabalho e Emprego

GRTE de Passo Fundo

**CÓPIA**

MTE-SRTE/RS

30 NOV 2018

GRTE - Passo Fundo-F/S

PASS FUND /SRTE-RS

46272.003865/2018-66



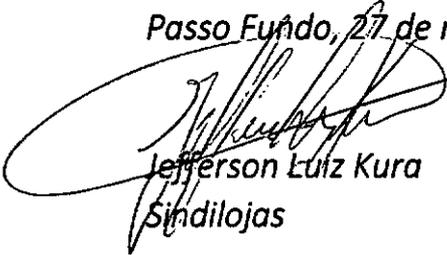
O SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PASSO FUNDO, CNPJ 92.049.030/0001-00, com sede na Rua Bento Gonçalves, 190-9º andar, Passo Fundo – RS, e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PASSO FUNDO, CNPJ n. 92.046.820/0001-32, com sede na Rua Morom, 1731, Passo Fundo - RS, por seus representantes legais abaixo firmados, vêm à presença de Vossa Senhoria dizer e requerer o que segue.

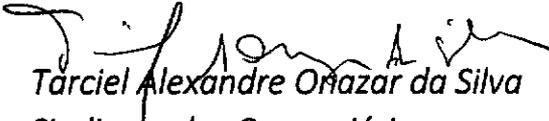
Há tempos buscamos diligenciar junto a SRTE para proceder com o depósito da convenção coletiva de trabalho firmada pelas partes com vigência de 01/04/2018 a 31/03/2019, contudo, por impedimento do sistema mediador, não conseguimos efetivar o depósito.

Nesse sentido, para evitar prejuízos à classe trabalhadora e empresarial, procedemos com o depósito físico da norma coletiva junto a esta unidade para os jurídicos e legais feitos.

Nesses termos, pede deferimento.

Passo Fundo, 27 de novembro de 2018.

  
Jefferson Luiz Kura  
Sindilojas

  
Tarciel Alexandre Orazar da Silva  
Sindicato dos Comerciantes

**Convenção Coletiva de Trabalho**  
*Vigência: 01.04.2018/ 31.03.2019*



Pelo presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada na forma dos artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, e renovadora de ajuste anterior da mesma espécie, o Sindicato do Comércio Varejista de Passo Fundo, entidade representativa da categoria patronal, CNPJ 92.049.030/0001-00, Carta Sindical registrada no livro 18, fls, 69 do MTE, com sede na Rua Bento Gonçalves, nº 190 / 9a andar, Centro, neste ato representado pelo seu Presidente, senhor Jefferson Luiz Kura, brasileiro, casado, empresário, CPF 441.293.940-53 residente e domiciliado em Passo Fundo, Estado do Rio Grande do Sul, e assistido pelo seu assessor jurídico, Dr. José Mello de Freitas, brasileiro, advogado, inscrito na OAB/RS 6790 e CPF 030900600-78, doravante denominado simplesmente de SINDILOJAS -PF e, de outro lado, Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região, entidade representativa da categoria laboral, CNPJ 92.046.820/0001-32, registro no MTE sob o nº 6961, estabelecido com sede na Rua Moron, 1731, 4º Andar, Passo Fundo-RS, neste ato representado pelo seu Diretor, senhor Tarciel Alexandre Onazar da Silva, brasileiro, casado, maior, comerciante, CPF 542.540.430-15, RG 7060530801, residente e domiciliado em Passo Fundo, Estado do Rio Grande do Sul, e assistido pelo seu assessor jurídico, Dr. Henrique Mattos Cullmann, brasileiro, advogado inscrito na OAB/RS 76.461 e CPF 836553440-15, doravante denominado simplesmente de SINDICATO, tendo em vista estarem autorizados pelas suas respectivas Assembleias Sindicais, ficam justas e acertadas cláusulas econômicas e sociais, a regular as relações de trabalho entre os membros das respectivas categorias econômica e profissional, as quais corresponderão ao a seguir convencionado:

**PRIMEIRA – VIGÊNCIA**

O presente ajuste abrange as empresas do comércio varejista em geral e os empregados da categoria profissional correspondente, na BASE TERRITORIAL DO SINDILOJAS PF, vigendo de 01 de abril de 2018 até 31 de março de 2019, quando serão revistas as condições de trabalho e cláusulas econômicas.

**ESCLARECIMENTOS INICIAIS**

O presente instrumento coletivo foi dividido em duas partes (PARTE I e PARTE II), tendo em vista regulamentar de forma diferenciada o trabalho em dias de feriados no comércio em geral.

Desse modo, a primeira parte (PARTE I) do instrumento coletivo diz respeito a condições de trabalho fixadas para toda a categoria, sem distinção, devendo, portanto, ser cumprida por todas as empresas.

Já a segunda parte (PARTE II) do presente instrumento coletivo estipula cláusulas específicas para a possibilidade de utilização de mão-de-obra laboral em mais feriados que os autorizados na primeira parte (PARTE I) da convenção coletiva de trabalho.

Two large, stylized handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom of the page.

Em vista disso, as empresas que optarem pelo segundo regramento (PARTE II), qual seja, aquele que autoriza utilização de empregados em mais dias de feriados por ano, devem, obrigatoriamente, cumprir as cláusulas fixadas na primeira parte (PARTE I) da presente convenção coletiva de trabalho, bem como as demais cláusulas específicas fixadas na segunda parte (PARTE II) deste instrumento coletivo.

## **PARTE I (um)**

### **CLÁUSULA SEGUNDA**

A partir de 01 de abril de 2018 os pisos e salários passarão a ser os ajustados neste instrumento e na forma e percentuais aqui convencionados.

**2.1** O piso salarial estabelecido para as empresas componentes desta categoria, será de R\$1.270,00 (um mil, duzentos e setenta reais) a partir de 01 de abril de 2018.

**2.2** Os trabalhadores que percebiam, em 31 de março de 2018, salários superiores ao piso então vigente de R\$1.230,00 (hum mil duzentos e trinta reais) e inferiores a R\$3.690,00 (três mil seiscentos e noventa reais) terão os seus salários reajustados, a partir de 01 de abril de 2018 pelo percentual de 2% (dois por cento) a incidir sobre o salário percebido em 31.03.2018.

**2.3** Os trabalhadores que percebiam, em 31 de março de 2018 salários superiores a R\$3.690,00 (três mil, seiscentos e noventa reais) ficarão sujeitos à livre negociação com os seus empregadores, no que exceder a esse valor, ficando garantida, entretanto, uma parcela mínima de R\$165,25 (cento e sessenta e cinco reais e vinte e cinco centavos).

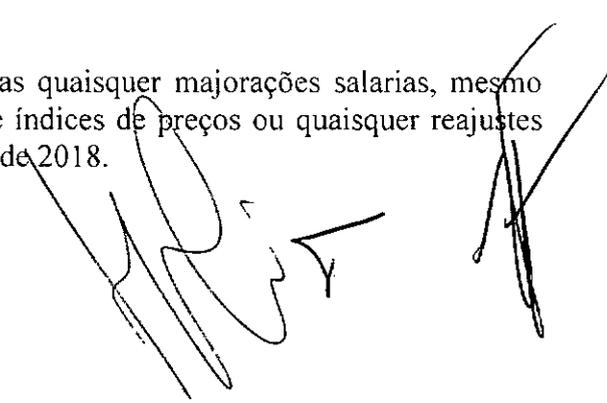
**2.4** O salário normativo, para serviços de office-boy, e serviços de limpeza e higiene, fica ajustado para R\$1.196,36 (hum mil cento e noventa e seis reais e trinta e seis centavos) a partir de 01 de abril de 2018.

**2.5** As diferenças de rescisões complementares de contrato de trabalho ocorridas no período de 1º de abril de 2018 até a data de assinatura da presente convenção, deverão ser pagas até dia 30 de agosto de 2018.

**2.6** Os trabalhadores admitidos durante o ano base terão reajustes em seus salários, na proporção dos meses em que trabalharam, até a data de 01 de abril de 2018, respeitado o contido neste instrumento quanto a salários superiores a três pisos normativos.

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

**2.8** Nos reajustes convencionados já estão incluídas quaisquer majorações salariais, mesmo que a título de antecipação, que tomem como base índices de preços ou quaisquer reajustes oficiais ou convencionados, anteriores a 01 de abril de 2018.



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

### **CLÁUSULA TERCEIRA**

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

3.2 Para os empregados que exerçam função de caixa fica garantida uma indenização de quebra de caixa, no percentual de 10% (dez por cento), sobre o piso da categoria, calculado de acordo com o piso normativo praticado pela empresa.

### **CLÁUSULA QUARTA**

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

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

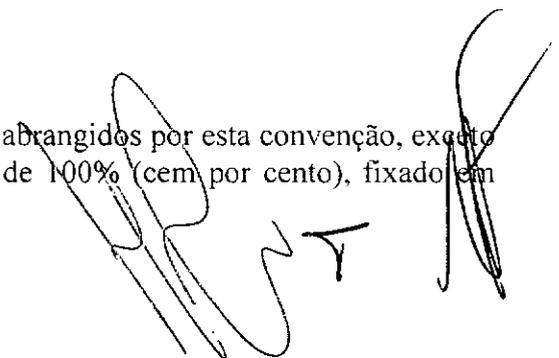
4.3 O valor devido a título de décimo terceiro salário e férias anuais do empregado comissionado será o resultante da parte fixa, se houver, mais a média das comissões dos últimos três meses. Idêntico procedimento será adotado para o cálculo de maior remuneração, nas rescisões trabalhistas. Quanto ao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

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

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

### **CLÁUSULA QUINTA**

5.1 Todas as horas extras prestadas pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção, exceto aquelas para as quais está previsto adicional especial de 100% (cem por cento), fixado em



cláusulas e condições específicas, deverão ser remuneradas com o adicional mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

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

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

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

5.5 As empresas que optarem em prorrogar e compensar o horário de seus trabalhadores, dentro da jornada mensal de 220 horas, manterão controle de horário, independentemente do número de empregados.

5.6 As empresas com mais de 05 (cinco) empregados deverão manter controle de horário, mecânico ou manual, devidamente autenticado pelos trabalhadores.

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

## CLÁUSULA SEXTA

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

6.2 As empresas só poderão compensar 50% (cinquenta por cento) das horas extras trabalhadas em dezembro, pagando os outros cinquenta por cento na folha de pagamento como o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Para possibilitar a compensação aqui ajustada, deverá haver a opção feita pelos trabalhadores, a ser comunicada, ao Sindicato, até o dia 10 de dezembro de 2018, mediante acordo escrito e assinado pela empresa e pelos empregados, com o devido visto do sindicato profissional, sob pena de nulidade da compensação.

6.3 Quanto às horas extras trabalhadas a mais no mês de dezembro, o percentual de compensadas deverá ser objeto de folga em uma só vez, no período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de janeiro de 2019, respeitadas as normas deste instrumento a respeito de compensação de jornadas.

**6.3.1** Para o caso dos funcionários que tenham férias programadas para janeiro, a compensação poderá ser feita **até 25 de fevereiro de 2019**.

**6.3.2** Para fins de organização e fiscalização da regularidade de cumprimento do disposto nos diversos itens desta cláusula a empresa deverá entregar ao Sindicato Laboral a relação nominal das horas a serem compensadas, até **10 de janeiro de 2019** ou antes da efetiva compensação, se iniciar antes, sob pena de nulidade dessa.

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

**6.3.4** A folga correspondente ao trabalho no feriado de 08 de dezembro de 2018 ocorrerá na segunda feira de carnaval, dia 04 de março de 2019.

**6.3.5** A folga correspondente ao trabalho nos domingos dos dias 02, 09 e 16 de dezembro poderá ocorrer em janeiro ou fevereiro de 2019, na forma da cláusula própria(6.3.1), atendidas as obrigações ali estabelecidas.

**6.3.6** Tendo em vista o movimento de vendas na semana anterior a 25 de dezembro ser excepcional, a folga correspondente ao trabalho no domingo dia 23 de dezembro, deverá ser concedida entre os dias 03 e 11 de janeiro de 2019.

**6.3.7** Para a cidade de Marau, as empresas do comércio lojista somente poderão utilizar funcionários em um único domingo durante o mês de dezembro de 2018, qual seja, dia 23.12.18 das 15:00 às 21:00 com possibilidade de prorrogação razoável, depois desse horário, em até uma hora, se ainda houver clientes no interior do estabelecimento, mas mantidas as portas fechadas. Pelo trabalho realizado, os empregados receberão a remuneração das horas trabalhadas, com adicional de 100% sob o valor da hora normal, bem como a concessão de uma folga de um dia de trabalho, a ser concedida no dia 02 de janeiro de 2019 ou na segunda-feira de carnaval, **dia 04 de março de 2019**. Para os efeitos deste ajuste, as empresas de Marau deverão fornecer até o dia 10 de dezembro de 2018, ao SINDICATO laboral, a escala dos trabalhadores que prestarão serviços no **dia 23/12/2018, sob pena da impossibilidade de utilização de mão de obra nesse dia**.

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

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

**6.3.10** As empresas em geral, excetuadas as que tem horário especial por força de condições econômicas mais favoráveis aos trabalhadores (**PARTE II do presente instrumento**) não poderão utilizar mão de obra de empregados na terça-feira de carnaval, dia 05/03/2019 e nem utilizar esse dia para fins de compensação de jornada.

**6.3.11** O descumprimento parcial ou total das disposições a respeito e jornadas de trabalho, compensação, entrega de escalas e obrigações acessórias a essa cláusula sexta e 7.4, acarretará no pagamento de multa no valor de um piso da categoria por trabalhador encontrado em situação irregular. A referida multa será destinada para entidade filantrópica indicada de comum acordo pelas entidades sindicais.

**6.3.12** Nenhuma empresa da categoria econômica abrangida por esta convenção poderá utilizar mão de obra dos seus trabalhadores após as 18(dezoito)horas do dia 24 de dezembro de 2018 (24.12.2018).

## **CLÁUSULA SÉTIMA**

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

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

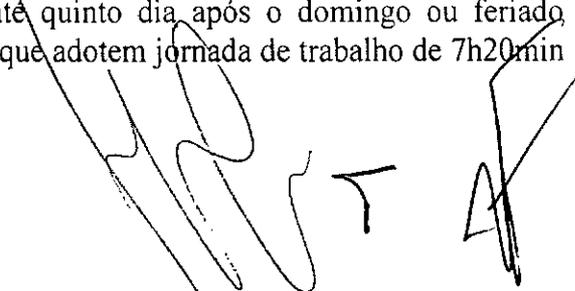
7.1 Sempre que houver trabalho em domingos e feriados o empregador, além de conceder a folga semanal, a qual deverá ocorrer até cinco dias posteriores ao domingo ou feriado efetivamente laborado, pagará ao empregado as horas trabalhadas, com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal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

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

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

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

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



7.6 Somente estarão autorizados a trabalhar nos domingos e feriados previstos nesta convenção, os empregados e estabelecimentos comerciais que comprovarem estar em dia com as contribuições assistenciais em favor das respectivas entidades sindicais.

7.7 Na eventualidade de edição de medidas governamentais que venham restringir ao ajustado neste instrumento, prevalecerão as condições aqui convencionadas.

7.8 O descumprimento parcial ou total desta cláusula e das demais cláusulas relacionadas a trabalho em domingos e feriados e suas respectivas folgas, acarretará no pagamento de multa no valor de um piso da categoria por trabalhador encontrado em situação irregular. A referida multa será destinada para entidade filantrópica indicada de comum acordo pelas entidades sindicais. Aplicada a multa, o Sindicato Laboral deverá remeter ao Sindicato Patronal em dez dias, cópia da respectiva notificação de autuação, a qual valerá como título executivo, para fins de cobrança judicial.

7.9 O disposto nesta cláusula, que se refere exclusivamente a domingos e feriados, só se aplica para a cidade de Passo Fundo, sendo que as empresas com sede nas outras cidades abrangidas por esta convenção não poderão utilizar empregados nos dias de feriados, devendo qualquer exceção ser precedida de prévia negociação coletiva entre os sindicatos firmatários.

#### CLÁUSULA OITAVA -



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

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

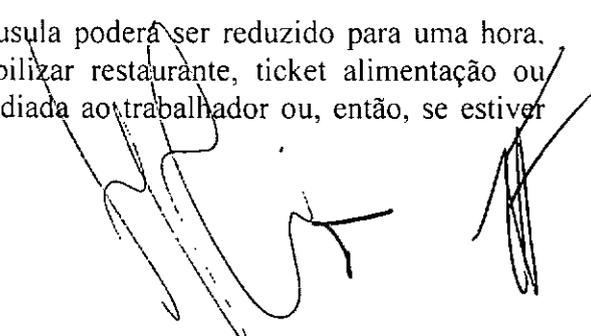
8.2 O empregado que, no curso do aviso prévio, dado pelo empregador, obtiver novo emprego, fica dispensado do cumprimento do restante do prazo, pagando o empregador apenas os dias trabalhados e as correspondentes parcelas rescisórias e remuneratórias.

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

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

8.5 As empresas deverão conceder o intervalo intrajornadas a que se refere o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a duração mínima de uma hora e meia.

8.5.1 O intervalo mínimo a que se refere esta cláusula poderá ser reduzido para uma hora, mediante acordo coletivo, se a empresa disponibilizar restaurante, ticket alimentação ou refeitório, com fornecimento de alimentação subsidiada ao trabalhador ou, então, se estiver



enquadrada no contido no parágrafo terceiro, do artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

8.8 As empresas que exigirem o uso de uniformes ficam obrigadas a fornecê-los em quantidade de, no mínimo, dois por ano, sem qualquer ônus para seus empregados, sob pena de indenização do valor cobrado.

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

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

8.11- Afora as cláusulas que possuem previsão de multa específica (cláusulas sexta e sub clausulas e 7.4.1), casos em que está dispensada a necessidade de comunicação prévia do sindicato patronal para aplicação e cobrança da penalidade pelo descumprimento da presente convenção coletiva, verificado o descumprimento de quaisquer outras cláusulas ajustadas neste instrumento o SINDICATO laboral notificará o SINDICATO PATRONAL, que, após confirmar a existência da irregularidade, diligenciará junto à empresa para que justifique ou regularize a situação no prazo de 72 horas, a contar do momento em que a empresa for cientificada de tal deliberação. Persistindo o descumprimento, ou não justificada a circunstância, a empresa deverá, após ciência da aplicação da penalidade, em favor do empregado prejudicado, pagar multa no equivalente a um piso normativo da categoria (R\$ 1.270,00) ajustado neste instrumento, por cada falta ou empregado atingido, devendo o sindicato laboral encaminhar cópia da aplicação da penalidade ao Sindicato patronal.

## CLÁUSULA NONA

### **DESCONTO ASSISTENCIAL/ Cláusulas Patronais**

9.1 As empresas vinculadas à categoria econômica, Tendo em vista a decisão da econômica, tomada em assembleia geral realizada no dia 19.06.2018 e, considerando o poder-dever constitucional de participação do sindicato nas negociações coletivas em prol da totalidade dos representados, inserido nos incisos II e VI do art. 8º, da Constituição Federal, forte no entendimento fixado na súmula n. 86 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; e em razão de ter sido aprovada em assembleia geral, na forma dos artigos 513, alínea "e" e 545 da CLT, e na seara dos estatutos sociais, vez que com base no fato de que, por decisão de todos, os benefícios negociados aproveitam a toda a categoria, consoante disposto pelo art. 611-A,

da CLT, contribuirão para o Sindicato Patronal, com importâncias variáveis de acordo com o número de empregados que possuem, na seguinte proporção:

Número de empregados	Valor
de 001 A 004	R\$ 99,00
de 004 A 010	R\$ 187,00
de 011 A 020	R\$ 350,00
de 021 A 050	R\$ 630,00
de 051 A 100	R\$ 895,00
de 101 A 200	R\$ 1.540,00
Mais de duzentos	R\$ 2.233,00

O recolhimento deverá ser procedido até o 30.10.2018 o não recolhimento implicará na aplicação de multa de 2%.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA**

#### **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

10.1 As partes ajustam que as empresas, no prazo de até 15 dias do término do aviso prévio, deverão submeter à revisão do sindicato laboral os termos de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) sempre que o empregado tiver mais de um ano de serviço ao empregador. A revisão realizada deverá ser certificada pelo Sindicato laboral e, se ele aprovar os valores constantes do TRCT bem como as informações ali contidas, o recebimento dos importes implicará em efeito liberatório de quitação do valor correspondente a cada parcela, respeitada a discriminação de cada verba no TRCT. O descumprimento da presente tornará sem efeito o TRCT relativo ao contrato de trabalho.

10.2 No ato de revisão, as empresas deverão apresentar as guias de contribuições assistencial e confederativa recolhidas em favor da entidade patronal e profissional para viabilizar as revisões correspondentes. Para fins de obediência aos princípios de associatividade e representatividade sindical, as partes convencionam que, para que sejam usufruídos os benefícios e atendidas as obrigações deste ajuste, será necessária a apresentação do Certificado de Regularidade Sindical, emitido por ambas as entidades sindicais, conforme regulamento que ficará anexo à presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**

#### **DESCONTO ASSISTENCIAL DO EMPREGADOS**

11.1 Tendo em vista a decisão da categoria profissional, tomada em assembleia geral realizada em 30.01.2018 e, considerando o poder-dever constitucional de participação do sindicato de trabalhadores nas negociações coletivas em prol da totalidade dos representados inserido nos incisos II e VI do art. 8º, da Constituição Federal, forte no entendimento fixado

na súmula n. 86 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; e em razão de ter sido aprovada em assembleia geral, na forma dos artigos 513, alínea "e" e 545 da CLT, e na seara dos estatutos sociais, vez que com base no fato de que, por decisão de todos, os benefícios negociados aproveitam a toda a categoria, consoante disposto pelo art. 611-A, da CLT, e tendo presente que o aqui disposto respeita a liberdade de associação e autonomia sindical, vez que presente o direito de oposição ao desconto aqui estabelecido, fica estabelecida a obrigação dos trabalhadores efetuarem o pagamento de contribuição assistencial ao sindicato laboral, sócios ou não sócios da entidade, a qual será na importância que corresponder a 8% (oito por cento) do salário já reajustado, sendo fracionado em duas contribuições de 4% (quatro por cento), que serão descontados na folha de pagamento, pelas empresas e recolhidas e repassadas ao Sindicato laboral no dia 10.09.2018 a primeira parcela, e, até e 10/11/2018 a segunda parcela. No caso de mora ou inadimplemento, fica facultado à entidade sindical ajuizar ação judicial para cobrança em face da empresa responsável pelo repasse.

**11.2** Para os efeitos desta cláusula, os empregados poderão se opor ao desconto em folha de pagamento, mediante comunicação pessoal ao Sindicato laboral, apresentando cópia dessa recusa ao empregador, no prazo de 10 dias da divulgação da data de assinatura da presente convenção coletiva. A cópia de recusa apresentada ao empregador, mencionada nesta cláusula, deverá estar autenticada pelo Sindicato laboral e, com isso, o empregador ficará liberado de fazer o desconto em folha de pagamento, a que alude esta cláusula, em razão do princípio da intangibilidade salarial.

**11.3** As empresas ficam obrigadas a repassar para o Sindicato Profissional, até trinta dias após o repasse da contribuição sindical, um comprovante do referido pagamento, acompanhado de uma relação de todos seus empregados.

#### **DÉCIMA SEGUNDA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas poderão, mediante solicitação dos empregados e autorização expressa deles, descontar, na folha de pagamento o valor da mensalidade social sindical devida ao SINDICATO laboral, repassando a ele as contribuições correspondentes no dia 15 de cada mês, mediante guia a ser fornecida por ele.

#### **DÉCIMA TERCEIRA**

##### **PARTE II**

**13.1** As empresas que optarem por este segundo regramento (PARTE II), deverão cumprir as cláusulas fixadas na primeira parte da presente convenção coletiva de trabalho (PARTE I), bem como as demais cláusulas específicas fixadas nesta segunda parte do instrumento coletivo.

**13.2** Em sendo cumpridas integralmente as previsões contidas na PARTE I e na PARTE II da convenção coletiva de trabalho, as empresas estão autorizadas a utilizar mão de obra de funcionários em todos os dias do ano, exceto nos dias: primeiro de janeiro, domingo de páscoa, primeiro de maio e vinte e cinco de dezembro.

13.3 As empresas que optarem por este segundo regramento pagarão a seus trabalhadores o piso salarial de R\$1.450,00 (um mil quatrocentos e cinquenta reais) por mês.

13.4 As empresas que optarem por este segundo regramento pagarão aos trabalhadores que exerçam funções de office boy e de limpeza e higiene o piso salarial de R\$1.365,90 (um mil, trezentos e sessenta e cinco reais e noventa centavos)

13.5 As empresas que optarem por este segundo regramento pagarão a seus trabalhadores,, além do piso normativo estabelecido, vale alimentação de R\$14,00 por dia trabalhado, o que totaliza, no mês, R\$364,00, autorizando-se o desconto, no mês seguinte, dos dias de falta do trabalhador, no mês a que corresponder o pagamento, a ser feito mediante fornecimento de cartão alimentação específico, sendo que os trabalhadores ressarcirão a empresa no percentual máximo de 20% sobre o custo respectivo. O pagamento deste benefício não integrará a remuneração para nenhum fim de reflexo em nenhuma verba decorrente do contrato de trabalho.

13.6 As empresas que optarem por este segundo regramento deverão estabelecer programa de participação nos resultados, ficando garantido o pagamento mínimo de um salário por ano de trabalho a cada empregado a título de participação de lucros.

13.7 As empresas que optarem por este segundo regramento concederão uma prorrogação da licença maternidade para 180 dias.

13.8 As empresas que optarem por este segundo regramento uma prorrogação de mais quinze dias da licença paternidade, totalizando essa vinte dias, desde que o empregado requeira a concessão do benefício.

13.9 As empresas que optarem por este segundo regramento garantirão aos seus empregados que trabalhem sob regime de comissionamento puro, o piso normativo ora fixado, de R\$1.450,00.

13.10. As empresas que fizerem a opção pela segunda parte (PARTE II) desde instrumento coletivo deverão cumprir as cláusulas normativas por todo o período de vigência da convenção coletiva de trabalho, sendo vedado o cumprimento parcial somente para utilizar mão-de-obra em mais feriados no ano, sob pena de indenizar os empregados eventualmente lesados na proporção de seus prejuízos, bem como pagar as multas específicas relativas ao trabalho irregular em dias de feriados.

#### **DÉCIMA QUARTA -QUESTÕES FINAIS**

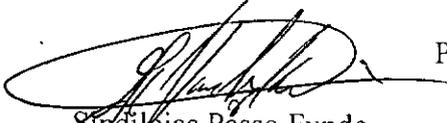
Para os fins da presente, deverão ser afixadas cópias desta nos respectivos Sindicatos e nas fontes de trabalho, para conhecimento de todos os trabalhadores.

Assim, por estarem justos, acertados e autorizados pelas suas respectivas assembleias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho de 2018-2019, em três vias de igual teor e forma, para que seja depositado, registrado e arquivado junto aos órgãos do Ministério do Trabalho,

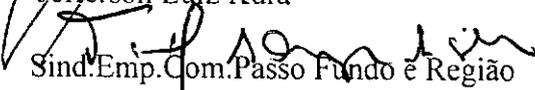
regulando as relações entre empregados e empregadores, nos moldes legais e acima clausulados.

E, por estarem justos e acordes, firmam o presente em cinco vias de igual teor e forma.

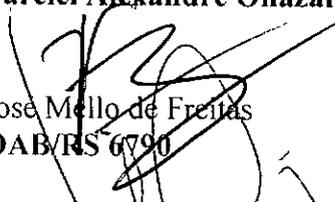
Passo Fundo, 30 de julho de 2018.



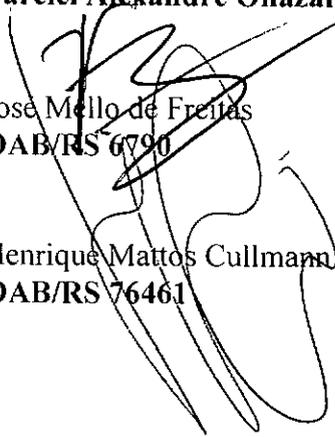
Sindilojas Passo Fundo  
Jefferson Luiz Kura-



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



José Mello de Freitas  
**OAB/RS 6790**



Henrique Mattos Cullmann  
**OAB/RS 76461**