



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURIDICA OAB/RS 9 151

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - MERCADOS**

**2021-2023**

Pelo presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, de um lado SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PASSO FUNDO E REGIÃO - SECPF, CNPJ n. 92.046.820/0001-32, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr (a). TARCIEL ALEXANDRE ONAZAR DA SILVA e por sua Procuradora Dra. ANA CRISTINA VOLOSKI, e, de outro lado, SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS - SINCOGENEROS, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ 10834792000153, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. CELSO MARCOLAN e pelo seu Procurador Dr. TIAGO BORTOLANZA, ajustam as presentes cláusulas e condições:

**1. VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**2. REAJUSTE E PAGAMENTO DE SALÁRIOS 2021-2022**

Entre 01/04/2021 e 31/03/2022 os pisos e salários, obedecido o limite de três pisos salariais, serão convencionados e reajustados na forma deste instrumento.

É concedido índice geral de reajuste de **6,96%** (seis virgula noventa e seis por cento), a incidir sobre o salário normativo percebido em 01/04/2020. As empresas pagarão, então, para os seus trabalhadores em geral, a partir de **01 de abril de 2021** o salário normativo de **R\$ 1.460,00** (mil quatrocentos e sessenta reais).

Os trabalhadores que recebiam, em 31 de março de 2021, salários superiores a R\$ 1.365,00 (mil trezentos e sessenta e cinco reais) e inferiores a R\$ 4.095,00 (quatro mil e noventa e cinco reais), portanto inferiores a três salários normativos, terão os seus salários reajustados pelo percentual de **6,94%** (seis virgula noventa e quatro por cento) aplicado sobre os salários de abril de 2020 e para vigor a partir de 01/04/2021.

Os trabalhadores que percebiam em 31 de março de 2021 salários superiores a R\$ 4.095,00 (quatro mil e noventa e cinco reais) ficarão sujeitos à livre negociação com o seu empregador,

Rua Capitão Eleutério, 680, sala 04, Centro, Passo Fundo/RS. CEP 99010-060  
FONE: (54) 3045-1770 www.bortolanza.adv.br e-mail: tbortolanza@gmail.com



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

no que exceder a esse valor, e ficando-lhes garantido, entretanto, uma parcela fixa de reajuste de R\$ 284,19 (duzentos e oitenta e quatro reais e dezenove centavos).

Os empregados contratados em regime de experiência perceberão, enquanto perdurar tal situação, **R\$ 1.364,06** (mil trezentos e sessenta e quatro reais e seis centavos).

Os empregados em serviço de limpeza receberão **R\$ 1.364,06** (mil trezentos e sessenta e quatro reais e seis centavos).

O salário de serviços de 'office-boy'(estafetas), dos empacotadores e do Jovem Aprendiz será de **R\$ 1.100,00** (mil e cem reais), não podendo jamais ser inferior ao valor legalmente estabelecido para o salário mínimo nacional.

### 3. REAJUSTE E PAGAMENTO DE SALÁRIOS 2022-2023

Entre 01/04/2022 e 31/03/2023 os pisos e salários, obedecido o limite de três pisos salariais, serão convencionados e reajustados na forma deste instrumento.

É concedido índice geral de reajuste de **11,781%** (onze virgula setenta e oito um por cento), a incidir sobre o salário normativo percebido em 01/04/2021. As empresas pagarão, então, para os seus trabalhadores em geral, a partir de **01 de abril de 2022** o salário normativo de **R\$ 1.632,00** (mil seiscentos e trinta e dois reais).

Os trabalhadores que recebiam, em 31 de março de 2022, salários superiores a R\$ 1.460,00 (mil quatrocentos e sessenta reais) e inferiores a R\$ 4.380,00 (quatro mil trezentos e oitenta reais), portanto inferiores a três salários normativos, terão os seus salários reajustados pelo percentual de **11,73%** (onze virgula setenta e três por cento) aplicado sobre os salários de abril de 2021 e para vigor a partir de 01/04/2022.

Os trabalhadores que percebiam em 31 de março de 2021 salários superiores a R\$ 4.380,00 (quatro mil trezentos e oitenta reais) ficarão sujeitos à livre negociação com o seu empregador, no que exceder a esse valor, e ficando-lhes garantido, entretanto, uma parcela fixa de reajuste de R\$ 513,77 (quinhentos e treze reais e setenta e sete centavos).

Os empregados contratados em regime de experiência perceberão, enquanto perdurar tal situação, **R\$ 1.524,06** (mil quinhentos e vinte e quatro reais e seis centavos).

Os empregados em serviço de limpeza receberão **R\$ 1.524,06** (mil quinhentos e vinte e quatro reais e seis centavos).



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

O salário de serviços de 'office-boy'(estafetas), dos empacotadores e do Jovem Aprendiz será de **R\$ 1.212,00** (mil duzentos e doze reais), não podendo jamais ser inferior ao valor legalmente estabelecido para o salário mínimo nacional.

#### **4. PISOS SALARIAIS / 2021-2022**

Os salários, entre **01/04/2021 e 31/03/2022** serão os seguintes:

- Empregados em Geral (salário normativo) = **R\$ 1.460,00** (mil quatrocentos e sessenta reais).
- Empregados em Geral em regime de experiência = **R\$ 1.364,06** (mil trezentos e sessenta e quatro reais e seis centavos).
- Empregados em Serviço de Limpeza = **R\$ 1.364,06** (mil trezentos e sessenta e quatro reais e seis centavos).
- Office-boy (estafetas), Empacotadores e Jovens Aprendizes = **R\$ 1.100,00** (mil e cem reais),

#### **5. PISOS SALARIAIS / 2022-2023**

Os salários, entre **01/04/2022 e 31/03/2023** serão os seguintes:

- Empregados em Geral (salário normativo) = **R\$ 1.632,00** (mil seiscentos e trinta e dois reais).
- Empregados em Geral em regime de experiência = **R\$ 1.524,06** (mil quinhentos e vinte e quatro reais e seis centavos).
- Empregados em Serviço de Limpeza = **R\$ 1.524,06** (mil quinhentos e vinte e quatro reais e seis centavos).
- Office-boy (estafetas), Empacotadores e Jovens Aprendizes = **R\$ 1.212,00** (mil duzentos e doze reais).

#### **6. DEMAIS REGRAS QUANTO AO SALÁRIO**

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, respeitado o contido neste instrumento quanto a salários superiores a três pisos.

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

T



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

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.

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

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 2021.

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

As diferenças salariais decorrentes da presente convenção e as diferenças decorrentes de rescisões de contrato de trabalho ocorridas no período de 01 de abril de 2021 até a data de assinatura da presente deverão ser satisfeitas até **10/07/2022**, desde que haja solicitação por parte dos empregados que façam jus às mesmas.

## 7. DESCONTOS AUTORIZADOS

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 e/ou do sindicato laboral conveniente, fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, farmácias, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI, e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito próprio ou familiar.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos aqui especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas.

#### **8. QUINQUÊNIO 2021-2022**

Fica estabelecido o adicional de tempo de serviço, a ser pago aos trabalhadores com mais de cinco anos de serviço na empresa, no percentual de 3% (três por cento) da remuneração por cada quinquênio.

Para aqueles empregados que perceberem remuneração inferior a R\$ 3.285,87 (três mil duzentos e oitenta e cinco reais e oitenta e sete centavos), o adicional será de 4% (quatro por cento).

O presente adicional está limitado ao valor de R\$ 904,85 (novecentos e quatro reais e oitenta e cinco centavos).

#### **9. QUINQUÊNIO 2022-2023**

Fica estabelecido o adicional de tempo de serviço, a ser pago aos trabalhadores com mais de cinco anos de serviço na empresa, no percentual de 3% (três por cento) da remuneração por cada quinquênio.

Para aqueles empregados que perceberem remuneração inferior a R\$ 3.818,47 (três mil oitocentos e dezoito reais e quarenta e sete centavos), o adicional será de 4% (quatro por cento).

O presente adicional está limitado ao valor de R\$ 1.010,99 (mil e dez reais e noventa e nove centavos).

#### **10. INSALUBRIDADE**

Para os empregados que fizerem jus ao pagamento de adicional de insalubridade, este será calculado com base no salário mínimo nacional.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

#### **11. QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do piso salarial, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

Fica facultado o não pagamento do adicional de quebra-de-caixa se a empresa não proceder no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa.

A conferência de caixa será efetuada à vista do empregado por ele responsável, sob pena de resultar inimputável a este qualquer irregularidade ou diferença.

#### **12. AUXÍLIO ESTUDANTE 2021-2022**

As empresas concederão aos seus empregados estudantes, desde que matriculados em curso oficial de ensino e mediante comprovação de regular frequência, e desde que esteja ainda trabalhando na data da assinatura da presente convenção, um auxílio referente ao ano de 2021, equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) do piso mínimo salarial da categoria em 2021, definido neste instrumento.

Se o empregado não for estudante tal benefício deverá ser pago da mesma forma, desde que seu cônjuge, ou filho(s) menor(es) de 18 anos, preencha(m) os requisitos acima mencionados.

Em qualquer hipótese, cada empregado somente fará jus a um único auxílio.

Os valores pagos não integrarão a verba salarial ou remuneratória do empregado para qualquer finalidade ou efeito legal.

Os valores deverão ser pagos até **10/07/2022**.

#### **13. AUXÍLIO ESTUDANTE 2022-2023**

As empresas concederão aos seus empregados estudantes, desde que matriculados em curso oficial de ensino e mediante comprovação de regular frequência, um auxílio referente ao ano de 2022 equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) do piso mínimo salarial da categoria em 2022, definido neste instrumento.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

Se o empregado não for estudante tal benefício deverá ser pago da mesma forma, desde que seu cônjuge, ou filho(s) menor(es) de 18 anos, preencha(m) os requisitos acima mencionados.

Em qualquer hipótese, cada empregado somente fará jus a um único auxílio.

Os valores pagos não integrarão a verba salarial ou remuneratória do empregado para qualquer finalidade ou efeito legal.

Este auxílio somente é devido aos empregados que tiverem mais de três meses de trabalho efetivo na empresa no período de vigência da presente convenção, e será pago proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa.

O pagamento deverá ser feito na folha de outubro de 2022.

#### **14. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

A partir da assinatura do presente instrumento, a empresa está obrigada a homologar, junto ao sindicato laboral, as rescisões de contrato de trabalho com duração maior que doze meses, inclusive dos empregados não sindicalizados.

Se a empresa não estiver em dia com suas obrigações junto ao seu sindicato patronal, estará obrigada a homologar junto ao sindicato laboral as rescisões de contrato de trabalho com duração maior que nove meses.

#### **15. AVISO PRÉVIO**

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.

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.

Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo do exercente de cargo de confiança, não poderão ser feitas alterações nas condições de trabalho, inclusive de local, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio.



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

Quando da dispensa sem justa causa, de iniciativa da empresa, o empregado deverá optar, quando pré-avisado, pela dispensa das duas horas no início ou no fim do dia, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo.

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 03 (três) anos de contrato de trabalho na empresa, fica garantido um aviso prévio mínimo de 60 (sessenta) dias. Para aqueles empregados que no cálculo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (Lei 12.506/2011) ultrapassarem 60 (sessenta) dias deverá prevalecer a situação mais vantajosa ao empregado.

#### **16. JORNADA DE TRABALHO NATAL E ANO-NOVO**

Será assegurado à toda categoria profissional, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, o término do expediente às 20 horas.

Será assegurado à toda categoria profissional, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2022, o término do expediente às 19 horas.

#### **17. EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá garantido o encerramento de sua jornada de trabalho pelo menos quarenta e cinco minutos antes do início regular de suas aulas.

#### **18. COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A empresa, respeitando a jornada semanal legal de trabalho (44 horas), poderá ultrapassar a duração normal do trabalho até o máximo permitido por lei, visando a compensação das horas trabalhadas em outro dia, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

A possibilidade de compensação de jornada se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT.





**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

## 19. INTERVALOS

Fica estabelecido que o intervalo entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo de 4 (quatro) horas, de acordo com o disposto no artigo 71 da CLT.

## 20. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS 2021-2022

A empresa está autorizada a funcionar em todos os domingos e feriados entre os dias 01/04/2021 e 31/03/2022, respeitadas as condições estabelecidas no presente ajuste.

Os domingos/feriados serão considerados dias normais de trabalho, enquanto aqueles dias em que ocorrerá dispensa para fins de compensação serão considerados, para todos os efeitos legais, como repouso semanal remunerado.

Os empregados que trabalharem nos domingos/feriados serão dispensados do trabalho para fins de compensação, em número idêntico de dias, em data a ser fixada pelos empregadores.

Aos domingos/feriados é garantida uma jornada máxima de 8 horas. Nestes dias, é permitido o trabalho extraordinário, até o limite máximo de duas horas, mediante remuneração de hora normal acrescida de 100% (cem por cento).

Aos domingos/feriados os estabelecimentos poderão manter atendimento até, no máximo, às 22 horas.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo. Esta cláusula não se aplica para os empregados contratados para trabalharem somente em sextas-feiras, sábados, domingos e feriados, que poderão trabalhar em todos os domingos e feriados permitidos por esta convenção.

A partir do mês de abril de 2021, sem prejuízo da folga compensatória, a empresa pagará, por cada hora trabalhada em domingos e feriados, um auxílio-alimentação de R\$ 8,64 (oito reais e sessenta e quatro centavos) para os empregados em geral e de R\$ 6,29 (seis reais e vinte e nove centavos) para os empacotadores e jovens aprendizes.

Caso a empresa forneça pelo menos uma refeição diária (almoço ou jantar) aos seus empregados, o auxílio acima previsto passa a ser de R\$ 7,56 (sete reais e cinquenta e seis centavos) para os empregados em geral e R\$ 4,81 (quatro reais e oitenta e um centavos) para os empacotadores



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

e jovens aprendizes. Neste caso, os empregados terão descontados de seus salários o equivalente a 20% do custo das refeições.

Os valores aqui ajustados não integrarão o salário ou a verba remuneratória do empregado para qualquer efeito legal, sendo que possuem natureza indenizatória, sendo facultado à empresa a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## 21. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS 2022-2023

A empresa está autorizada a funcionar em todos os domingos e feriados entre os dias 01/04/2022 e 31/03/2023, respeitadas as condições estabelecidas no presente ajuste.

Os domingos/feriados serão considerados dias normais de trabalho, enquanto aqueles dias em que ocorrerá dispensa para fins de compensação serão considerados, para todos os efeitos legais, como repouso semanal remunerado.

Os empregados que trabalharem nos domingos/feriados serão dispensados do trabalho para fins de compensação, em número idêntico de dias, em data a ser fixada pelos empregadores.

Aos domingos/feriados é garantida uma jornada máxima de 8 horas. Nestes dias, é permitido o trabalho extraordinário, até o limite máximo de duas horas, mediante remuneração de hora normal acrescida de 100% (cem por cento).

Aos domingos/feriados os estabelecimentos poderão manter atendimento até, no máximo, às 22 horas.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo. Esta cláusula não se aplica para os empregados contratados para trabalharem somente em sextas-feiras, sábados, domingos e feriados, que poderão trabalhar em todos os domingos e feriados permitidos por esta convenção.

A empresa está impedida de funcionar, no entanto, com a utilização de empregados, nas seguintes datas (domingos/feriados): **15/04/2022; 01/05/2022; 12/10/2022; 25/12/2022; 01/01/2023.**

A partir do mês de abril de 2022, sem prejuízo da folga compensatória, a empresa pagará, por cada hora trabalhada em **domingos**, um auxílio-alimentação de R\$ 10,30 (dez reais e



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

trinta centavos) para os empregados em geral e de R\$ 7,51 (sete reais e cinquenta e um centavos), para os empacotadores e jovens aprendizes.

Caso a empresa forneça pelo menos uma refeição diária (almoço ou jantar) aos seus empregados, o auxílio acima previsto passa a ser de R\$ 9,03 (nove reais e três centavos) para os empregados em geral e R\$ 5,74 (cinco reais e setenta e quatro centavos) para os empacotadores e jovens aprendizes. Neste caso, os empregados terão descontados de seus salários o equivalente a 20% do custo das refeições.

A partir do mês de abril de 2022, sem prejuízo da folga compensatória, a empresa pagará, por cada hora trabalhada em **feriados**, um auxílio-alimentação de R\$ 11,00 (onze reais) para os empregados em geral e de R\$ 8,00 (oito reais) para os empacotadores e jovens aprendizes.

Os valores aqui ajustados não integrarão o salário ou a verba remuneratória do empregado para qualquer efeito legal, sendo que possuem natureza indenizatória, sendo facultado à empresa a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## 22. VALE-TRANSPORTE

O empregador fornecerá a quantidade de vale-transporte necessário para os empregados que utilizam o coletivo urbano, inclusive referente ao período de intervalo intrajornada.

## 23. REUNIÃO E ASSEMBLEIA NO LOCAL DE TRABALHO

A empresa concederá à entidade sindical laboral oportunidade para que seja realizada reunião e/ou assembleia com seus empregados no local de trabalho

## 24. CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA - EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição retributiva, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, qualquer que seja a forma de remuneração, o total de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais), de cada empregado, sendo que os descontos deverão ser divididos em três parcelas iguais e sucessivas de R\$ 45,00 (Quarenta e cinco reais), descontados e repassados para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região da seguinte forma: 1ª parcela descontado no mês de Maio/2022 com repasse até 10/06/2022, 2ª parcela



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

descontado no mês de Julho/2022 com repasse até 10/08/2022, 3ª parcela descontado no mês de Setembro/22 com repasse até 10/10/2022. Deverá ser efetuado o pagamento até a data dos vencimentos acima estabelecidas, respectivamente, sob pena das cominações prevista no art. 600 da CLT.

Os empregados que não desejam contribuir, deverão apresentar recusa da contribuição, por meio da carta de oposição por escrito, pessoalmente na sede do Sindicato laboral, no prazo de dez dias, a contar da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados que manifestarem a recusa, deverão fornecer cópia da mesma com protocolo do Sindicato para as empresas, no mesmo prazo.

Se, por ventura, alguma empresa venha a ter que ressarcir algum empregado por este entender que tal cobrança foi indevida, o Sindicato dos Comerciantes se compromete a ressarcir integralmente tais valores.

#### **25. TAXA NEGOCIAL - EMPREGADORES**

As empresas representadas pelo **Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Passo Fundo - SINCOGENEROS** ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, importância equivalente a 4% (quatro por cento) do total da folha de pagamento já reajustada e vigente na época do pagamento. O valor a ser recolhido fica limitado a R\$ 35.949,12 (trinta e cinco mil novecentos e quarenta e nove reais e doze centavos).

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá recolher valores inferiores a R\$ 175,41 (cento e setenta e cinco reais e quarenta e um centavos).

O recolhimento, sob penas das cominações previstas no artigo 600 da CLT, deverá ser efetuado até do dia 15 de agosto de 2022.

O não recolhimento da contribuição no prazo ajustado implicará em multa de 2%.

#### **26. MULTA / CLÁUSULA PENAL**

Havendo descumprimento de qualquer uma das cláusulas deste instrumento, sem prejuízo das demais sanções legais, a parte responsável pelo descumprimento pagará em favor da outra o equivalente a um piso da categoria por empregado irregular.

Rua Capitão Eleutério, 680, sala 04, Centro, Passo Fundo/RS. CEP 99010-060  
FONE: (54) 3045-1770 www.bortolanza.adv.br e-mail: tbortolanza@gmail.com



**BORTOLANZA**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA OAB/RS 9.151

## 27. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente convenção coletiva de trabalho é firmada na forma dos artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Encerrada sua vigência, serão revistas as condições de trabalho e cláusulas econômicas. Encerrada sua vigência, o ora ajustado não integrará os contratos individuais de trabalho, a qualquer título ou para quaisquer efeitos, sobretudo não constituindo direito adquirido a qualquer uma das partes convenientes. A partir de 01/04/2023, serão aplicadas e cumpridas, exclusivamente, as regras previstas na legislação aplicável, sem qualquer possibilidade de prorrogação tácita ou ultratividade do normativo não mais vigente.

Assim, por estarem justos acertados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2023, para que seja depositada, registrada e arquivada junto aos órgãos do Ministério do Trabalho, regulando as relações entre empregados e empregadores, nos moldes legais e acima clausulados.

Passo Fundo-RS, 18 de Maio de 2022.

**CELSO MARCOLAN**  
PRESIDENTE SINCOGENEROS

**TARCIEL ALEXANDRE ONAZAR DA SILVA**  
DIRETOR SECPF

**TIAGO BORTOLANZA**  
PROCURADOR SINCOGENEROS

**ANA CRISTINA VOLOSKI**  
PROCURADORA SECPF